



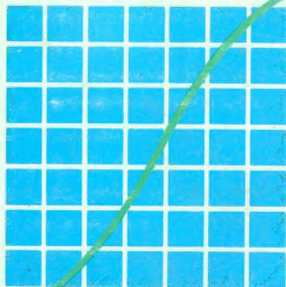
الإدارة العامة للبحوث

السلوك التنظيمي والأداء

تأليف: أندرو دي. سيزلاتس
مسارك جسي والاس

ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد

رأى الترجمة: الدكتور عل محمد عبد الوهاب





All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without permission in writing from the publisher.



الادارة العامة للمعوت

السلوك النطيهي والأداء

تأليف: أندرو دي. سيزلاتي
شارك جسي. والاس

ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد

راجع الترجمة: الدكتور علي محمد عبدالوهاب

معهد الادارة العامة

١٤١٧هـ / ١٩٩١م

حقوق الطبع والنشر محفوظة لمعهد الإدارة العامة، ولا يجوز اقتباس جزء من هذا الكتاب أو إعادة طبعه بأي صورة دون موافقة كتابية من إدارة البحوث، إلا في حالات الاقتباس القصير بغرض النقد والتحليل، مع وجوب ذكر المصدر.



ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND PERFORMANCE

BY:

ANDREW D. SZILAGY 1, JR.

AND

MARK J. WALLACE, JR

FOURTH EDITION, 1987

SCOTT, FORESMAN AND COMPANY

Glenview, Illinois

London, England

المحتوى

١١	تقديم
١٣	الفرض من هذا الكتاب
١٥	الجزء الأول : مجال السلوك التنظيمي
١٧	الفصل الأول : رؤية شاملة للسلوك التنظيمي والأداء
١٨	مجال السلوك التنظيمي
١٩	أثر العلوم السلوكية
٢٢	التوجه الموقف للسلوك التنظيمي
٢٣	مستويات التحليل للسلوك التنظيمي
٢٤	السلوك التنظيمي : خلاصة
٢٥	خطة الكتاب
٢٩	الفصل الثاني : دراسة السلوك التنظيمي : نموذج للأداء
٣٠	طرق تكوّن المعتقدات
٣١	طبيعة العلم
٣٣	النظرية كأساس
٣٥	نموذج نظري كإطار لدراسة السلوك التنظيمي
٣٩	المدخل العلمي كنظام
٣٩	الجسر بين الباحث والمدير
٤٠	أداة لتصنيف استراتيجيات البحث التنظيمي
٤٦	حالة دراسية عن السلوك التنظيمي : عمليات الضم التي نجحت
٤٧	حالة عن الدراسة العلمية للسلوك التنظيمي : مستوصف بيلي جيكنز
٥١	الجزء الثاني : الأبعاد الفردية للسلوك التنظيمي
٥٣	الفصل الثالث : الخصائص الفردية
٥٤	نموذج للأداء الفردي
٥٥	الدوافع والسلوك
٥٩	الشخصية والسلوك
٦٣	الإدراك والسلوك
٦٨	التعلم والسلوك
٧٤	الرضا الوظيفي
٧٩	حالة دراسية عن السلوك والأداء الفردي : اضطراب في مكتب بدون أوراق
٨٠	تمرين تجريبي : تقويم مصدر الرسالة.
٨٧	الفصل الرابع : نظريات المحتوى للدافعية
٨٨	دراسة الدافعية

٩٠	النظريات القديمة للدافعية	
٩٣	نظريات المحتوى	
١٠٥	حالة دراسية عن الدافعية : شركة جيتي للزيت – تكساكو	
١٠٦	تعرين تجريبي : عوامل الدافعية في الوظيفة	
١١١	نظريات الضغط للدافعية	الفصل الخامس :
١١١	نظرية التوقع	
١١٦	نظرية العدالة	
١١٩	نظرية التعزيز	
١٢٦	نظرية الهدف	
١٣٥	نموذج متكامل للدافعية	
١٣٧	حالة عن الدافعية : الخطوط الجوية العالية	
١٤١	تصميم الوظائف	الفصل السادس :
١٤١	تعريف تصميم الوظائف ونظيره التاريخي	
١٤٤	التخصص الوظيفي : الإدارة العلمية	
١٤٦	التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي	
١٤٨	الأساليب المعاصرة لتصميم الوظائف	
١٥٧	ملخص لاستراتيجيات تصميم الوظائف	
١٥٩	تطبيقات تصميم الوظائف	
١٦٥	نموذج متكامل لتصميم الوظائف	
١٦٩	حالة دراسية حول تصميم الوظائف : مؤسسة أوستن للإلكترونيات	
١٧١	تعرين تجريبي : تعرين حول خصائص الوظائف	
١٧٩	الضغط النفسي في المنظمات	الفصل السابع :
١٧٩	ما هو الضغط؟	
١٨٢	مصادر الضغط	
١٨٧	عوامل الضغط الوسيطة	
١٨٨	عواقب ضغط العمل	
١٩٠	إدارة الضغط في منظمات الأعمال	
١٩٥	حالة دراسية للتحليل : الدافعية والوظائف وضغط العمل بشركة بيبسي كولا	
١٩٩	الجزء الثالث : تأثير الجماعات والأفراد	
٢٠١	السلوك داخل الجماعات	الفصل الثامن :
٢٠٢	تكوين ودراسة الجماعات	
٢٠٤	أنواع الجماعات	
٢٠٦	الأبعاد الفردية	
٢٠٨	العوامل المؤقتة	
٢١٢	مراحل تطور الجماعة	
٢١٣	الأبعاد الهيكلية	

٢٢٥	الجماعات في الميدان : حلقات الجودة	
٢٢٩	حالة دراسية عن المنظمات : الشركة المتحدة للكيماويات	
٢٣٥	سلوك الجماعات	الفصل التاسع :
٢٣٦	إطار للأداء في الجماعات	
٢٤٢	استراتيجيات إدارة الأداء الجماعي	
٢٤٨	تطبيق مفاهيم سلوك الجماعات	
٢٥٤	حالة دراسية عن سلوك الجماعات : شركة جيمس الهندسية	
٢٥٩	القوة والصراع في السلوك التنظيمي	الفصل العاشر :
٢٥٩	القوة في المنظمات	
٢٦٠	مصادر القوة	
٢٦٨	كيف تؤثر القوة على السلوك؟	
٢٧١	الصراع	
٢٧٥	أثار الصراع بين الجماعات	
٢٧٦	معالجة الصراع	
٢٨٢	حالة دراسية حول القوة والصراع : وليم أفي ومؤسسة بندقس	
٢٨٤	تمرين تجريبي : الصراع بين الجماعات	
٢٨٩	القيادة	الفصل الحادي عشر :
٢٨٩	دراسة القيادة	
٢٩١	نظريات القيادة	
٣٠٠	نموذج موقفى للقيادة	
٣٠٣	نظرية المسار والهدف لمغالية القيادة	
٣١٣	نموذج متكامل للقيادة	
٣١٨	حالة دراسية للتحليل : بنك تكساس التجارى	
٣١٩	تمرين تجريبي : تمرين حول السلوك القيادى	
٣٣٥	الجزء الرابع : العمليات التنظيمية	
٣٣٧	اتخاذ القرار	الفصل الثانى عشر :
٣٣٨	اتخاذ القرارات	
٣٣٥	برسجة للقرارات	
٣٤٠	اتخاذ القرارات الاستراتيجية	
٣٤٠	الجماعات واتخاذ القرارات	
٣٥٣	حالة دراسية عن عملية اتخاذ القرارات داخل الجماعات	
٣٥٤	تمرين تجريبي : القرار التنفيذى	
٣٥٩	الاتصال	الفصل الثالث عشر :
٣٦٠	وظائف الاتصال	
٣٦٧	نماذج الاتصال	

٣٦٦	موقفات الاتصال الفعال
٣٦٩	تحسين الاتصالات التنظيمية
٣٧٠	العلاقة بين الرئيس والمردوس : حالة خاصة في الاتصال
٣٧٣	حالة دراسية للتحليل : ما مدى انفتاح الشركات على وسائل الاعلام؟
٣٧٧	تقدير الكفاية وتقويم الأداء
٣٧٨	لماذا يعتبر تقويم الأداء مهما بالنسبة للمنظمات؟
٣٨٠	ماهي الأغراض الاستراتيجية التي تتحقق بتقويم الأداء؟
٣٨١	من الذين يجب تقويم أدائهم؟
٣٨١	ماهي الجوانب التي يجب على المديرين تقويمها؟
٣٨٣	من يقوم بتقويم الأداء؟
٣٨٥	كم عدد المرات التي يجب أن يقوم فيها الأداء؟
٣٨٦	المشكلات الرئيسية لتقويم الأداء
٣٩٠	كيف يمكن تحسين تقويم الأداء؟
٣٩٣	كيف يمكن للمديرين الاختيار بين الطرق البديلة لتقويم الأداء؟
٤٠١	مراكز التقويم
٤٠٤	تمرين تجريبي : معضلة التقويم
٤١١	الحوافز في المنظمات
٤١١	الحوافز والأفراد
٤١٦	أغراض الحوافز
٤١٨	الحوافز الداخلية مقابل الحوافز الخارجية
٤٢٠	أسس توزيع الحوافز
٤٢٤	نموذج للحوافز التنظيمية والحاجات الفردية
٤٢٧	الحوافز وطريقة الاختيار
٤٣٥	الحوافز والمساواة
٤٣٧	حالة دراسية للتحليل : المكافآت المالية الآتية المباشرة
٤٣٨	تمرين تجريبي : قرارات مكافآت الجدارة
٤٤٥	الجزء الخامس : التصميم التنظيمي
٤٤٧	الفصل السادس عشر : البيئات التنظيمية
٤٤٧	البيئة الخارجية
٤٥٧	البيئة الداخلية (المنظمة)
٤٦٥	حالة دراسية في البيئات التنظيمية : أي بي إم (IBM)
٤٦٩	عناصر التصميم التنظيمي
٤٦٩	معنى التصميم التنظيمي
٤٧٠	المنشأة كنظام
٤٧٤	الأهداف التنظيمية
٤٨٠	الأبعاد التنظيمية : التجميع
٤٨٥	الأبعاد التنظيمية : التأثير

٤٨٩	المنظور التقليدي للتنظيم	
٤٩٢	منظور التحليل السلوكي	
٤٩٦	حالة دراسية للأبعاد التنظيمية : الشركة المتحدة	
٤٩٨	تمرين تجريبي : الأهداف التنظيمية	
٥٠٥	الأساليب المعاصرة للتصميم الوظيفي	الفصل الثامن عشر :
٥٠٥	المدخل المؤقت	
٥٠٦	البيئة الخارجية للمنظمات	
٥١٢	الاستراتيجية والبنية	
٥١٥	التقنية	
٥٢١	الاستراتيجيات المعاصرة للتصميم (التنظيمي)	
٥٢٨	اثر عوامل التصميم في السلوك	
٥٢٩	ملاحظة ختامية	
٥٣٢	حالة دراسية في التصميم التنظيمي : مستشفى هيوستن التذكاري	
٥٣٥	تمرين تجريبي : المدخل المعاصر لتصميم التنظيمي	
٥٤١	الجزء السادس : التغيير والتطوير التنظيمي	
٥٤٢	إطار للتغيير والتطوير التنظيمي	الفصل التاسع عشر :
٥٤٤	أهداف التغيير والتطوير التنظيمي	
٥٤٥	مداخل للتغيير التنظيمي	
٥٤٩	بعض وجهات النظر حول التغيير	
٥٥٤	نموذج للتغيير والتطوير المخطط	
٥٦٩	حالة دراسية عن التغيير : شركة هيووليت باكارد تجدد ثقافتها التنظيمية	
٥٧١	حالة عن التغيير : الأتوماتية والسلوك التنظيمي	
٥٧٧	تطبيقات مختارة في التغيير والتطوير التنظيمي	الفصل العشرون :
٥٧٨	عمق التدخل	
٥٧٩	نشاطات التدخل الفردية	
٥٨٣	نشاطات التدخل بالنسبة للجماعة والفرق	
٥٨٧	جهود التدخل بين الجماعات	
٥٨٨	نشاطات التدخل التنظيمي	
٥٩٤	جهود تحسين الجهود النوعية لبيئة العمل	
٥٩٨	التغيير والتطوير التنظيمي : نظرة تلخيصية	
٦٠١	حالة دراسية عن التغيير : التغيير التنظيمي في الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T)	
٦٠٤	تمرين تجريبي : الاستقصاء والتقنية المرتدة	
٦١١	مناهج البحث لدراسة السلوك التنظيمي والأداء	ملحق
٦٢١	قائمة بالمصطلحات الرئيسية	

تقديم

أريد أن أعبر عن شكري لـ د. عبد الله
الخطيب في صدور هذا العرض التطوير
لأنه ما قبله الذي لم يستردوا أناسهم من كتابة الطبعة الثالثة إلا مؤخرا، ولا
يهم أن يدون بعضهم ومساعدتهم بما كانت الطبعة الرابعة من كتاب السلوك

جالدور ودي، صبر لا

موسم - كذا

مارك ج. والامر

الغرض من هذا الكتاب

تعتبر المستويات المتقدمة من الأداء على مستوى الفرد والجماعة والتنظيم، في هذا الكتاب، أهدافاً رئيسية بالنسبة للمنظمات؛ إذ لا يمكن لأي منظمة البقاء والاستمرار بدون تحقيق مستوى مرض من الأداء على هذه المستويات الثلاثة. وليس الأداء -بالطبع- هو الهدف الوحيد للمنظمات في مجتمعنا ولكنه قطعاً يمس بصورة أو بآخرى -كل فرد يسعى لكسب العيش.

إن الموضوع الذي يركز على الأداء في محيط العمل هو السلوك التنظيمي. ويتناول هذا المجال الجديد نسبياً من مجالات البحث العلمي الطريقة التي يتصرف بها الأفراد والجماعات والمنظمات نفسها لتحقيق مردودات معينة كالإنتاج والخدمات. ويمر مجال السلوك التنظيمي في الوقت الحاضر بمرحلة النمو إذ أن العلماء والممارسين الذين تعلقت اهتماماتهم بهذا المجال لم يشعروا في وضع المبادئ والمفاهيم والأنساق التي تحاول تحديد المستويات المختلفة للسلوك التنظيمي والأداء إلا قبل فترة قصيرة. فالسلوك التنظيمي -كمجال للبحث- يستخدم الأسلوب العلمي ويدخل في أكثر من مجال من مجالات المعرفة ويتناول الأفراد والجماعات والمنظمات والبيئة بالدراسة، ويأخذ من نظريات ونماذج ومفاهيم العلوم السلوكية بتوجيهه الموقفي وتركيزه على التطبيقات. وسيتم التركيز على هذه الخصائص الرئيسية عند مناقشة الأداء في الأجزاء المختلفة لهذا الكتاب.

لم يقصد بهذا الكتاب أن يكون خلاصة لعلم الإدارة وعلم النفس الصناعي والتنظيمي وإدارة شؤون الأفراد والعلاقات الإنسانية، بل قصد به التركيز على موضوع السلوك التنظيمي والطرق التي يستخدم بها المديرين الممارسون، النظريات والبحث في هذا الحقل، في التعامل مع المشكلات المتعلقة بالأفراد. إننا نعتقد بأن المديرين يستطيعون أداء أعمالهم بفعالية أكثر إذا ما أدركوا أهمية الملاحظة والتشخيص والتحليل والتطبيق ومارسوها بحنوية. فالدليل هو الشخص الذي تقع على عاتقه مهمة ملاحظة الأداء وتشخيص المشكلات المحتملة وتحليل المعلومات والوصول إلى قرارات تتعلق بالتنفيذ والتي غالباً ما تتضمن إحداث تغييرها. كما أننا نعتقد أنه من الممكن أن ينشأ الإدراك والمعرفة المطلوبة، إلى حد ما، من دراسة السلوك التنظيمي. وقد عمدنا إلى تقليل استخدام النظريات والدراسات الغامضة والبالغة التعقيد. أما تلك التي تضمنها كتابنا، فهي مقرونة بأمثلة وتطبيقات في أطر تنظيمية، مثل المؤسسات الصناعية ومصارف ودوائر حكومية، ومستشفيات، ومراكز طبية، ودوائر للشرطة، ومختبرات للبحث، ومؤسسات تعليمية. وفي مثل هذه المنظمات يجب أن تجتاز النظريات والبحث اختبار الواقع.

كما نورد عدداً من الحالات الدراسية الواقعية والتمارين التجريبية، حتى تتمكن من استخدام محتوى الفصل في تحليل مشكلات إدارية حقيقية تتضمن جوانب سلوكية تنظيمية. وتستند هذه الحالات والتمارين على مصدرين: المجالات المتخصصة في الإدارة والمصادر حديثاً مثل مجلة فورتن، ومجلة ول ستريت،

والأبحاث والاستشارات والخبرات الإدارية للكاتبين. وتقع هذه الحالات في منظمات مختلفة الأنواع والأحجام وتتضمن مشكلات في كل المستويات الإدارية.

ينقسم الكتاب إلى ستة أجزاء مترابطة، يصف الجزء الأول منها، وهو «مجال السلوك التنظيمي» أركان هذا المجال، فيما يتم إبراز أهمية التشخيص الدقيق في الفصل الثاني، حيث نناقش الطرق التي يوظفها الباحثون في دراسة السلوك التنظيمي. كما يعرض الفصل الثاني -أيضا- نموذج الأداء وهو الإطار النظري الذي نستخدمه في كل أجزاء الكتاب وهو عبارة عن عرض موجز لتنظيم الكتاب في شكل بياني.

يحتوي الجزء الخامس «الأيام الفردية للسلوك التنظيمي» على خمسة فصول حيث يكون التحليل في هذا الجزء على مستوى الفرد. فالفصل الثالث يركز على الخصائص الفردية الرئيسية للذوايع والشخصية والادراك والتعلم، فيما يعرض الفصلان الرابع والخامس للموضوع الأساسي الهام: الدافعية. و يغطي هذان الفصلان المتطلبان النظريتان الأساسيتان للدافعية: المحتوى والنسق للدافعية. وفي الفصل السادس يتم التوسع في موضوع الدافعية ومناقشة تصميم الوظائف. أما الفصل الأخير في هذا الجزء فيعرض لموضوع يتنامى بسرعة متزايدة: شقوق العمل، أحد الموضوعات التي تنمو بسرعة.

يركز الجزء الثالث على تأثير الجماعات والأفراد حيث ينحصر النقاش في الفصل الثامن على موضوع السلوك داخل الجماعة الواحدة، فيما يسلط الفصل التاسع الضوء على موضوع السلوك بين الجماعات.

ويتناول الفصل العاشر بالتفصيل موضوع السلطة والتأثير والصراع. وأخيرا يتناول الفصل الحادي عشر أحد عناصر التأثير الرئيسية وهو القيادة.

يتضمن الجزء الرابع «العمليات التنظيمية» موهبا لعملية اتخاذ القرارات (الفصل الثاني عشر) والاتصال (الفصل الثالث عشر) وتوزيع الأداء (الفصل الرابع عشر) والحوافز (الفصل الخامس عشر)، فيما يقدم الجزء الخامس عرضا مفصلا للتصميم التنظيمي حيث يغطي الفصل السادس عشر البيئات التنظيمية الداخلية والخارجية بالنسبة للمنظمة. ويتناول الفصل السابع عشر الأبعاد المختلفة للمنظمات، بينما يعرض الفصل الثامن عشر تحليلا لأساليب التصميم التنظيمي المعاصرة.

يتضمن الجزء الأخير من الكتاب نقاشا للتغيير والتطوير التنظيمي حيث يتم عرض إطار لدراسة التغيير والتطوير في الفصل التاسع عشر فيما نعرض في الفصل العشرين تطبيقات مختارة في صيغ متنوعة: نظرية وبحوثية وتطبيقية.

تمت كتابة هذه الفصول العشرين من أجل الطلاب والأساتذة المهتمين بمجال السلوك التنظيمي. وقد راعينا كلا الفئتين عند تأليف هذا الكتاب، كما توصلنا إلى أن المعرفة بالسلوك التنظيمي تنمو باستخدام جداول التكميل والأشكال والنماذج التي مؤلف مادة الكتاب. إلى جانب ذلك لم نضمين النماذج التوضيحية والحالات الدراسية والتمارين التجريبية والأمثلة للبقاء على مستوى اهتمامك عبر أجزاء الكتاب المختلفة. وإننا نأمل منك، سواء أكانت طالبا يدرس السلوك التنظيمي، أو مديرا يتطلع إلى كتاب تحليلي يركز على الأداء، أن تنظر إلى هذا الكتاب على أساس أنه أكثر من مجرد تمرين أكاديمي.

۱۰۰
 ۹۰
 ۸۰
 ۷۰
 ۶۰
 ۵۰
 ۴۰
 ۳۰
 ۲۰
 ۱۰
 ۰
 ۱۰
 ۲۰
 ۳۰
 ۴۰
 ۵۰
 ۶۰
 ۷۰
 ۸۰
 ۹۰
 ۱۰۰

100

جمال السوك العظمى

[illegible]

جمال الملك النظمي

Figure 6

الحال السلوك التنظيمي

... ..

حکومت السیاحات التیغی

... ..

سلوك التلميذ

... ..

سورة التيسير

1950

حال السلوك التنظي

السلوك التنظيمي

الجزء الاول

الجزء الأول

مجال السلوك التنظيمي

رؤية شاملة للسلوك التنظيمي والأداء

لم يحدث في تاريخنا، أن بلغ اهتمامنا بالانتاجية والأداء القدر الذي نراه اليوم، حتى أن وأضى السياسة العامة لبلادنا قد جذروا من انخفاض مستوى حياتنا المعيشية، إذا لم تتمكن الولايات المتحدة من استعادة تقدمها في الانتاج الوطني^١. فعالمقة الصناعة، مثل مؤسسات كرايسلر وبرانف للطيوان ومعدات كلارك والحديد، التى كان الاعتقاد السائد فيما مضى أنها محصنة ضد الفشل، تقف الآن على حافة الانهيار المأل لأنها تعمل بالخسارة^٢.

لقد فشلت بعض هذه المؤسسات، فيما قامت بعضها (مثل كرايسلر) بإجراء تحولات كبيرة من خلال تغيير ممارساتها الادارية وسلوك أداء المجموعات الرئيسية والأفراد فيها. وفي هذه الأثناء أحست قطاعات كبيرة من مجتمعنا بالاضطراب المصاحب للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية التى نكتسح مجتمعنا، حيث فقد عمال الحديد في بنسلفانيا على سبيل المثال - وظائفهم التى كان يشغلها أبائهم وأجدادهم من قبل نتيجة لتوقف مصانع شركة الصلب الأمريكية؛ لعدم كفاءة التشغيل فيها، فيما اكتشف مدير الادارة العليا والوسطى ضرورة حصولهم على مهارات في مجال الحاسب الآلى، أو تحديث معارفهم في هذا المجال، حتى يتسنى لهم الاستمرار في وظائفهم^٣.

شهدت حقبة الهمانينيات بحثاً متصلاً عن حلول لتلك المشكلات، والمشكلات الأخرى الخطيرة المتعلقة بالأداء. وقد فاضت الدوريات، مثل: بيزنس ويك (Business Week) وفورشن (Fortune)، بتقارير عن شركات تبحث عن قيادات جديدة، وإعادة تصميم هيكلها التنظيمية، ومحاولتها إشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة أكبر، واستحداث نظام حلقات الجودة، وابتداع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية للموسسة، ومئات الأساليب الأخرى التى تركز على تحقيق غاية واحدة هي تحسين الأداء^٤. ولدعم جهود المديرين الممارسين، يتحول العلماء في مجهوداتهم البحثية إلى التوصل إلى فهم أفضل لمشكلة الأداء في بلادنا، ويقوم أبحاثهم على جهود موجهة نحو ترقية معارفنا لدافعية العاملين إلى طرق أفضل لتصميم الوظائف وفقاً لدينامية السلطة داخل منظماتنا^٥.

ويראה الباحثون والمديرون الممارسون على أن تلك الجهود ستوفر لنا المعرفة التى نحتاجها لترقية الأداء الفردى والجماعى والتنظيمى، وتتيح بذلك لامتنا فرصة استعادة قيادتها المفقودة في الانتاجية على مستوى المنافسة الدولية. و يعتبر الأداء والانتاجية -ببساطة - موضوعين لاهتمام الأكاديمى، إضافة إلى أن الحاجة إلى معرفة المزيد عن هاتين الظاهرتين تشكل أزمة تواجهنا... وإن الذين يقومون بتنمية هذه المعرفة سيقدروننا نحو النجاح في مقابلة هذا التحدى.

يعنى كتابتنا «السلوك التنظيمى والأداء» بكل مايتعلق بالأداء... فالغرض من هذا الكتاب هو تحسين معرفتنا بالأداء، ولتحقيق هذا الهدف، لا بد لك (أيها القارئ) من أن تلم بالسلوك داخل المنظمات. وسنقوم بدراسة مجال السلوك التنظيمى الذى يوفر معارف عن الناس وهم يعملون ومعلومات عن أدايتهم... وبذلك يكون غرضنا هو زيادة معارفك عن السلوك مما يستدعى دراسة الأفراد والجماعات والطرق التى تنشأ بها المنظمات وتغير وتتطور.

كما أننا سنبين أن السلوك التنظيمى :

- (١) يركز على كيفية تفاعل الأفراد في محيط العمل داخل المنظمات
- (٢) وأنه قد أصبح له أساس علمى.
- (٣) وأنه ليس العلاج الشافى لكل مشكلات الأداء.
- (٤) وأنه يعنى أساساً بوصف السلوك، ولكنه بدأ يكتسب القدرة على التنبؤ.

مجال السلوك التنظيمي :

غالبا ما تنتهي أي محاولة لوصف أي مجال من مجالات البحث إلى اختلاف في وجهات النظر، ويصدق ذلك تماما عندما يحاول أي شخص وصف مجال السلوك التنظيمي. وهنا تجب الملاحظة بأننا نشير إلى السلوك التنظيمي كمجال للدراسة، وليس كمادة قائمة بذاتها، أو حتى في طور الظهور كمادة مستقلة. فخلال هذه هي العلم الذي تم التسليم به، وله أساس نظري يصلح أساسا للبحث والتحليل. وبما أن السلوك التنظيمي يقوم على قاعدة عريضة و يتداخل مع مواد أخرى متعددة، وحديث النشأة، فإنه لا يعتبر علما قائما بذاته، بل إننا قد بدأنا فقط في توليف اليازيء والأفكار والنظم المتعلقة بمجال البحث. وبدلا من أن نضيف إليها الجدل وعدم الاتفاق فإنه من المعقول أن نصف هذا المجال، بدلا من أن نعرفه؛ لذلك نحن نقرر أن :

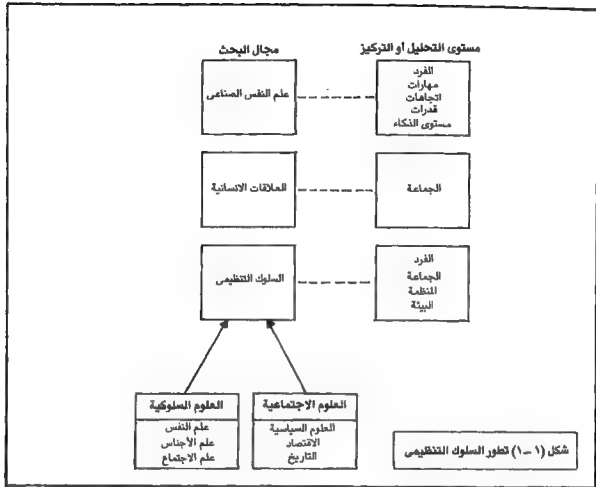
«السلوك التنظيمي يتعلّق بدراسة سلوك واتجاهات وأداء العاملين في وضع تنظيمي معين، ودراسة أثر المنظمة والجماعة على إدراك ومشاعر وتصرفات العاملين، وتأثيرات البيئة على المنظمة ومواردها البشرية وأدائها وكذلك تأثيرات العاملين على المنظمة وفعاليتها»

يركّز هذا الوصف على عدد من النقاط الأساسية : أولا، تمثل التنظيمات الرسمية واحدا فقط من عدة اهتمامات تتعلق بالسلوك التنظيمي، فيما يشكل الأفراد والجماعات، باعتبارهما كيانات منفصلة، جزءا من مجال البحث هذا أيضا، ثانيا، من الضروري أن نعرف عن سلوك واتجاهات وأداء الفرد والجماعة. ثالثا، تلعب المنظمات والجماعات والبيئات دورا في الكيفية التي يتصرف بها الأفراد و يؤدّون بها أعمالهم. وعليه فلا بد من النظر إلى الارتباط ما بين أجزاء المنظمة والبيئة كعامل مهم في تفسير كثير من الموضعات التي يناقشها عادة المديرون والباحثون. رابعا، يؤثّر الأفراد في فعالية المنظمة أو في تحقيق الأهداف. وأخيرا، لفهم السلوك التنظيمي، لا بد من البحث المتعمق في العلوم السلوكية، واستخدام الأساليب العلمية لدراسة العوامل المرتبطة بهذا المجال. يتقبل أغلب المديرين النظريات وشواهد البحث والتفسير النظري لظواهر السلوك التنظيمي. ومع ذلك فمن النادر أن يقدم أي من هذه الأساليب العلمية إجابات مبسطة لمسائل السلوك والأداء. ومن الإسهامات الهامة لجبال السلوك التنظيمي تركيزه على مسائل تتجاوز الإجابات المبسطة واكتشافه للعوامل ذات الصلة الوثيقة بمشكلة ما. وتتعلّق الوسيلة الرئيسية لهذا الاكتشاف في الاهتمام المتعاظم بالأسلوب العلمي.

إن الصهج الذي نسميه «علمي» ما هو إلا تطبيق للإجراءات التي نقوم على أساسها بعمل ملاحظاتنا اليومية ولكنها مهمة للغاية. فبالحاجة إلى الملاحظة المنظمة، والتي تشمل حصر الزاوة للأسلوب العلمي، تساعد المديرين في التفريق بين الحقيقة والوهم، و بين الرأي المستقل والتحيّز، و بين المثالي والحقيقي.

يمثل الأسلوب العلمي الأساس للعلوم والمناهج التي أسهمت في مجال السلوك التنظيمي (انظر شكل ١ - ١). لقد انشغل علماء النفس الصناعي والتنظيمي في حوال عام ١٩١٣، بدراسة الفروقات الفردية فيما يتعلق بالقدرة والمهارة في العمل، وظروف العمل المادية. وقد طبق منستر بيرج (Munsterburg) الأسلوب العلمي على هذه المسائل في أوضاع تنظيمية فعلية، وكان تركيزه على مستوى تحليله موجها نحو الفرد. كما حدث مدخل العلاقات الانسانية، الذي ركّز عليه كثير من الباحثين خلال فترة الثلاثينيات والأربعينيات من هذا القرن، على استخدام الأسلوب العلمي. وقد ظهرت فلسفة العلاقات الانسانية ونسقتها العلمي في كتابات مايو (Mayo) وماكغروغر (Mc Grogger) وأرجرس (Argyris) وليكبيرت (Likert). وقد أكد هذا المدخل على إيجاد قوى عاملة بروح معنوية عالية، وكان تركيزه ومستوى التحليل فيه على الجماعة.

إن التركيز على الأفراد أو الجماعات فقط غير كاف، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى التحليل للتعهد المستويات الذي عرف خلال الستينيات والسبعينيات بالسلوك التنظيمي. وكما يوضح الشكل (١ - ١) فإن هذا المجال في الأساس، تجمع لمجالات عديدة، و يختلف عن علم النفس الصناعي وعلم الاجتماع والعلاقات الانسانية والتاريخ. وهو ليس بعلم للسلوك ولكن يمكن النظر إليه كتطبيق متعدد الجوانب لمعارف العلوم السلوكية. فالسلوك التنظيمي، كمجال من مجالات البحث، يعتمد بشكل أساسي على العلوم والنظريات ولكنه يسعى أيضا إلى نقل أعمية تطبيق المعرفة عن السلوك على أوضاع ومشكلات تنظيمية حقيقية.



أثر العلوم السلوكية

إن المساهم الرئيسي في مجال السلوك التنظيمي كما يوضح الشكل (١-١)، هو العلوم السلوكية وهي، كتجميع علمي لعدد من النماذج العلمية، أقل تطوراً من العلوم الحيوية والطبيعية. ولعله من العسير تعيين تاريخ محدد لبداية استخدام مصطلح العلوم السلوكية، على أنه قد تم استخدام المصطلح في بداية الخمسينيات مقروناً بمذبة المؤسسة فورد خصصتها لبرنامج للعلوم السلوكية. وقد أدى هذا البرنامج -دون شك- إلى زيادة الاهتمام بالنسبة للأبحاث التي كانت تجرى من قبل العلماء السلوكيين.

إن المواد الأساسية للعلوم السلوكية هي علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الأجناس. وبالرغم من أن كلا من هذه العلوم يتعلق بسلوك وطبيعة البشر، إلا أن النظريات المسلّم بها والمشاركة فيما بينها قليلة جداً، ولا يقف الاختلاف بينها عند النظريات بل يتعداها إلى الجدل المذهبي. وفي الواقع هناك خلاف شائع بينها فيما يتعلق بالمسائل التي تحتاج إلى تحليل داخل المنظمات والمجتمع. لذلك يبدو من المعقول اعتبار تأثير العلوم السلوكية على السلوك التنظيمي محصوراً في التأكيد والمنهجية. فليس لخبر العلوم السلوكية، مثله في ذلك مثل المدير الممارس، نظرية محددة عن السلوك الإنساني أو مجموعة من الإجراءات المتفق عليها علمياً لإدارة العاملين. وتتبع العلوم السلوكية في توكيدها ومنهجها خطوات البحث العلمي بحرص حيث تقود النظرية إلى البحث الذي يفضي بدوره إلى التطبيق.

يعمل علماء السلوك بجد، لتطويع قدرتهم على التنبؤ بالسلوك. و بما أن الأفراد يتغيرون وكذلك البيئات، فإن هذا العمل يركز على محاولة التنبؤ بالسلوك المحتمل لأغلب الناس في ظروف وأحوال معلومة. وهنا يطبق كل علم منهجه في مشكلة التنبؤ و يوفر للمدبرين عمق النظرة في مجالات مهمة كالفرق الفردية والتأثيرات الثقافية والدافعية وتصميم التنظيم. و يجب ملاحظة أن التركيز هنا ينصب على كلمة «محاول» حيث لم ترد أي إشارة أو بصيص أمل حتى الآن في أن التنبؤات ستكون صحيحة تماما تحت كل الظروف وفي كل الأوقات.

علم النفس :

وبما يكون لعلم النفس للتأثير الأكثر على مجال السلوك التنظيمي؛ إذ أنه يركز بشكل مباشر على فهم سلوك الفرد والتنبؤ به. لقد تفرع علم النفس، في مراحل تطوره، إلى مواد فرعية عديدة لكل منها منهجها في فهم السلوك. وتظهر الأنواع المختلفة لهذه المناهج في قائمة المواد التالية التي تدخل ضمن علم النفس :

علم النفس العام، علم النفس الصناعي/ التنظيمي، علم النفس التجريبي، علم النفس العلاجي (الأكليكي)، سلوك العملاء، الشخصية وعلم النفس الاجتماعي، علم النفس الإرشادي، علم النفس التربوي، علم النفس الاستشاري، وعلم الجمال. ويتفق علماء النفس في كل هذه المجالات على أن الدافعية والتعلم من العوامل الرئيسية المحددة للسلوك. وتشير الدافعية، عادة، إلى العمليات الذهنية التي تدفع إلى السلوك المميز. و يدرس معظم علماء النفس عملية الدافعية بحثاً عن تفسير للقوة التي تدفع الناس لفعل ما وللاختيارات التي يضعونها لتصرفاتهم. من حيث الأهمية بالنسبة لعلماء النفس عملية الدافعية؛ إذ أنها تتعلق بالتغيرات المستمرة نسبياً في السلوك وتكيفه بمرور الزمن. وللتعلم أهميته في فهم أسلوب التنظيم بسبب تلك المفاهيم والنتائج التي تخضعت عنه. ومن تلك المفاهيم والأحكام التي تتناسب مع المبررين ما يأتي :

ـ السلوك مسبب

ـ للسلوك غاية وهو موجه لهدف محدد

ـ ينتج السلوك من تفاعل عوامل الوراثة (خصائص الجينات) وما نتعلمه (عوامل بيئية)

ـ من خلال تفاعل العوامل الوراثية والبيئية يتكون لدى الفرد نموذج لخصائص شخصية.

يختلف الأفراد بعضهم عن بعض في القيم الذاتية والاتجاهات والشخصيات والأدوار، وفي نفس الوقت توجد لدى أعضاء الجماعة الواحدة قيم وسمات مشتركة تصاعد الجماعة التي ينتمي إليها الفرد في تشكيل سلوكه. وترتبط أي من هذه الأحكام بعملية التعلم التي تستمر طوال حياة الفرد.

تتمثل إحدى الخصائص الهامة لعلم النفس في تركيزه على الدراسة العلمية للسلوك. و يحاول علماء النفس معرفة السلوك على أساس العلاقات السببية المنطقية والتي يمكن إثباتها بين السبب والنتيجة. و يجب أن نسلّم بأن هذا الهدف لا يتحقق دائماً، وأن علماء النفس يختلفون في الطريقة التي يحاولون بها تحقيقه.

بالرغم من أن التعلم والدافعية هما نقطتا التركيز بالنسبة لعلم النفس، إلا أن تطبيقهما المباشر في مجال السلوك التنظيمي شائع أيضاً. فالمعارف الأساسية للسلوك الإنساني مهمة في مجال تصميم الأعمال، والقيادة، والبنية التنظيمية، والاتصال، واتخاذ القرارات، ونظم تقويم الأداء، وبرامج الحوافز. و بالطبع فإن مجالات التطبيق هذه تدخل في صميم مجال السلوك التنظيمي.

علم الاجتماع :

صاغ اوقست كومت (Comte)، الفيلسوف الفرنسي في القرن التاسع عشر مصطلح علم الاجتماع عندما حاول إعادة تصنيف وتبويب العلوم^٢. واعتقد كومت أن الحقائق المتعلقة بوجود الإنسان أهم من التأمل الفلسفي في تلك الحقائق، وأحس بأن استخدام الأسلوب العلمي في بحث هذه الحقائق يوضح أن المجتمع والظواهر الاجتماعية خاضعان لقوانين عامة.

يصف معظم علماء الاجتماع هذا العلم باستخدام أحد ثلاثة طروحات. أولا، يقول بعضهم: إن علم الاجتماع يتعلق بتفاعل البشر حيث يكون تبادل الفعل هو تأثير الفاعلين بعضهم على بعض في أوضاع اجتماعية. ثانيا، يقول بعض آخر: إن علم الاجتماع هو دراسة السلوك الجماعي حيث يكون تفاعل شخص أو أكثر نموذجا للسلوك الجماعي. ويقول الرأي الثالث: إن علم الاجتماع هو الدراسة المنظمة للنظم الاجتماعية. فالنظام الاجتماعي هو الوحدة الاجتماعية التي يتم بناؤها لخدمة غرض ما، وتتكون من شخصين أو أكثر، ثقافات، عادة، مستوياتهم الاجتماعية وتختلف أدوارهم و يلعبون دورا في نظام يعتمد بقاؤه على أساس مادي وثقافي.

عند تحليل المنظمات كنظم اجتماعية، فإنه يشار إلى وجود العوامل التالية :

- أناس أو فاعلون.
- أفعال أو سلوك
- غايات أو أهداف
- معايير وقوانين أو قواعد تحكم السلوك
- معتقدات للناس الفاعلين
- مراكز وعلاقات بين المراكز
- سلطة أو نفوذ للتأثير على الآخرين
- توقعات للأدوار، وأداء للأدوار، وعلاقات بين الأدوار.

لذلك يرى علماء الاجتماع أن المنظمات تتكون من أناس مختلفين لهم أدوار ومراكز مختلفة ودرجات مختلفة من السلطة، وتعامل (المظلمات) تحقيق أهداف معينة عامة وأخرى محددة. ونتيجة لتباين اهتمامات علماء الاجتماع، فمن الممكن أن تكون هناك أساليب متنوعة للبحث تتراوح بين المناهج التاريخية، والأخرى التجريبية المنظمة والمتطورة جدا والتي تستخدم فيها البيانات التجريبية لاختبار وتوضيح النظريات أو التوسع فيها.

علم الأجناس :

يهدف دارسو علم الأجناس إلى معرفة العلاقة بين الناس وبيئتهم بصورة أفضل، والتكيف مع البيئة المحيطة هو الذي يكون الثقافة، وتمثل الطريقة التي ينظر بها الناس إلى بيئتهم جزءا من الثقافة، فيما تشمل الثقافة تلك الأفكار المشتركة بين جماعات من الأفراد، واللغات التي تنقل بها تلك الأفكار. فالثقافة في جوهرها، نظام للسلوك المكتسب. لدراسة العلاقة بين الناس والثقافة، يلزم جمع وتسجيل البيانات المتعلقة بهما معا. وكثيره من العلوم السلوكية استعار علم الأجناس أساليبه من العلوم القيمية. ولتحقيق فهم متكامل لتلك العلاقة، يجب أن تشمل الدراسة كل البشر، فالعالم هو مختبر علماء الأنثروبولوجيا، ويجب دراسة الناس في بيئاتهم (مواطنهم) إذ أن معرفة أهمية دراسة البشر في أوضاع طبيعية تساعد على معرفة مجال علم الأجناس.

ربما يتحطلب فهم الأنماط السلوكية التي تحدث داخل المنظمات مزيدا من المعرفة عن ثقافتنا؛ إذ من الممكن أن تؤدي معرفة بعض الفروق الثقافية بين العاملين إلى قدر أكبر من الموضوعية والعمق في تفسير سلوكهم وأدائهم. لقد كان للعلوم السلوكية أثر كبير على مجال السلوك التنظيمي، إذ أنها قد وفرت مرجعا يساعد على استخدام الأسلوب العلمي، أي أن روح البحث قد شملت مجال السلوك التنظيمي الذي برز كمجال منفرد ومنظم، يرمع ماني ذلك من مبعوبات. ومن ضمن التأثيرات المتفق عليها للعلوم السلوكية على مجال السلوك التنظيمي ما يلي :

- الاستخدام للنظم للنظريات وبداء النظريات لتفسير السلوك، و يوفر ذلك إطارا لدراسة الظواهر.
- أساس تجريبي لدراسة الأفراد والجماعات والمنظمات.

- الاستخدام المتزايد لأساليب البحث الحقيقية.
- الحد من استخدام التخمين والافتراض في الوصول إلى قرارات إدارية.
- العمل على نقل النظريات والأفكار والأبحاث إلى المديرين والعاملين في المجال الإداري.

هذه الخصائص جدير بالملاحظة والاعتبار بالنسبة لمجال بدأ حديثاً في تجميع نظرياته وأبحاثه. و بيد أن عملية التجميع في هذا المجال تسير في ثلاثة مستويات للتحليل – الفرد والجماعة والمنظمة (انظر الشكل ١-١).

التوجه الموقفى للسلوك التنظيمي

لقد وقع المديرون الممارسون وكذلك العلماء السلوكيين في مصيدة البحث عن مبادئ عامة توجه طريقة تفكيرهم. فبالنسبة للعالم السلوكي فإن المبادئ العامة تخلق البساطة وتجعل من السهولة وضع نماذج بسيطة يسهل تطبيقها في كل الأحوال والظروف. أما بالنسبة للمديرين فالمبادئ العامة توفر توجيهات جاهزة للتصرف في كل الأحوال والظروف. وقد كانت الأعمال الأولى السابقة لمجال السلوك التنظيمي من هذا النوع من المبادئ. فمثلاً فيبر الذي يعتبر من التقليديين، ينصح باستخدام نظام بيرروقراتى يقوم على أسس محددة وثابتة لكل المنظمات^٨. ثم انتجعت وصفاته بعد ذلك في الخمسينيات والستينيات بتوجيهات أخرى تنادى بعكس ما نادى به.

وقد تبني رينتسرس ليكرت (Likert) الذى يعتبر من السلوكيين، ما وصفه بنظام 4 للمنظمات (System 4 Organization) والذى يتميز بدرجة أقل من الرسمية، فيما أصبحت الآراء الواردة بنظرية ماكغروفر (٧) دعوة حماسية لجبل كامل من طلاب ومديرى الأعمال الأمريكيين^٩.

ولكن الواقع، لسوء الحظ، ليس بتلك البساطة (كما سيعرف المديرون الممارسون بعد قليل)، ولا يمكن أن يخضع لنظريات ومبادئ بسيطة وشاملة. وربما يكون الاسهام الوحيد والأهم لمجال السلوك التنظيمي الاهتمام الحقيقي بمشكلات الأداء، وهو ما أصبح يعرف فيما بعد بالدخول الموقفى، الموجه نحو استنباط التصرفات الادارية التى تتناسب مع الظروف المعينة والأشخاص المعنيين. ويستطيع المدير وضع خطة العمل المناسبة المطلوبة لتحقيق أهداف مهمة من خلال دراسة المتغيرات ذات العلاقة بالموقف والموازنة فيما بينها. وعليه، فلا بد أن يكون المديرين قادرين على تمييز وتشخيص الموقف المعين والتكيف معه ليتمكنوا من تطبيق الدخول الموقفى بنجاح.

يتميز الدخول الموقفى بالقبول نظرياً إلا أنه صعب التطبيق، إذ أن من الصعوبة بمكان تحديد العلاقات الهامة المتشابكة بين متغيرات الموقف. ومع ذلك فهذا هو المطلوب تماماً، أى إعداد الخطة المناسبة لحل مشكلات معينة تتعلق بالادافعية، أو تقويم الأداء، أو التدريب. ويتعين على المدير أن يحل بحرص كل عامل مؤثر على حدة، ويربط المتغيرات مع بعضها للوصول إلى قراراته، وهذا ما يجعل من المنهج الموقفى أكثر من مجرد اقتراح جذاب للأفعال الادارية. وبمجرد تحليل العلاقات المتشابكة وربط المتغيرات مع بعضها، يجب أن يصل المدير إلى قراره.

ولكن هذا لا يعنى مطلقاً موقفاً فلسفياً يقول «إن المسألة تتوقف على كذا...». فبعد القيام بالتحليل المنهجي لموقف معين ومراجعة المتغيرات وما كتب من نظريات وأبحاث، يجب أن يكون المدير قادراً بأن هناك إجراء معيناً هو الأنسب في الظروف الحالية، وإلا فعليه أن يقرر اتخاذ بديل آخر.

سيتم تناول الدخول الموقفية التى تم تحقيقها فقط في هذا الكتاب. وقد يكون التوجه الموقفى للسلوك التنظيمي هو الشئ المثير بالنسبة للمديرين لأنه يصبرهم بأنه ليس هناك حلول رافية أو نموذجية للمشكلات التنظيمية. فإذا كانت هناك حلول نموذجية، فما علينا إلا تسجيلها في قائمة، الواحدة بعد الأخرى، والرجوع إليها في الوقت المناسب، ولكن التنبؤ الصحيح بالسلوك والاداء أكثر صعوبة من ذلك. فلا بد من دراسة الأفراد والجماعات والمنظمات، كل على حدة، ثم دراستها مجتمعاً كاجزاء مترابطة قبل أن يتوافر للمدير الأمل في القيام ببعض التنبؤات المفيدة والمعقولة. وبالرغم من صعوبة القيام بالتحليل المنفرد والمركب، إلا أن المنهج

المدرقى يمكن أن يرقى بأداء المديرين. ونسبة لعدم وجود حلول بسيطة للمواقف المعقدة، فقد تم التسليم بمجال السلوك التنظيمي كمصدر للمعرفة ومستودع للمعلومات من قبل المنظرين والباحثين والمديرين الممارسين.

مستويات التحليل للسلوك التنظيمي :

لقد افترضنا هذا الفصل بحثين عن قلق أمتنا حول الانتاجية . ولدراسة مشكلات الانتاجية لا بد من النظر للأداء على ثلاثة مستويات متميزة : هي الفرد، والجماعة، والتنظيم الرسمي. فعجال السلوك التنظيمي يتميز باعتباره بأهمية دراسة السلوك على كل مستوى من هذه المستويات، وبالحاجة إلى تكامل معرفتنا حول السلوك من خلال تلك المستويات.

الفرد :

حينما نتم دراسة المنظمات الرسمية، و يمثل الفرد فيها نقطة الارتكاز، فغالبا ما يتركز البحث حول فهم العلاقة المتبادلة بين العوامل النفسية وأدوار العمل : ما هي الخصائص الفردية التي يأتي بها الفرد للمنظمة؟ ما هي العوامل التنظيمية التي تؤثر على اتجاهات الفرد أو إدراكه أو دافعيته أو رضاه الوظيفي؟ ومجال آخر يتعلق بالانتماء بالفرد هو الشخصية ودلالاتها بالنسبة للسلوك والأداء في مكان العمل... إذن فلا مجال إلى إبراز الصورة الكاملة للسلوك التنظيمي بدون دراسة ومعرفة الفرد.

الجماعة :

هناك أيضا الحاجة لدراسة الجماعة الصغيرة وخصائصها كتشكيل الجماعة ونسقتها وتطورها وتماسكها. وتسمى شخصية الجماعة بالشخصية الاعتبارية (Syntality). وقد لاحظ الباحثون أن جماعات العمل تكشف عن خصائص تختلف وتزيد من مجموع الخواص الشخصية لأعضائها. فيلزم إذن دراسة الجماعة دراسة مستقلة دقيقة... فهي تفكر وتضع أهدافا ولها سلوكياتها وتصرفاتها وأفعالها.

التنظيم الرسمي :

تتكون كل المنظمات، بغض النظر عن المجال الذي تعمل فيه وحجمها وشكلها، من أفراد وجماعات، ومع ذلك فللمنظمات خصائصها المتميزة مثلما للأفراد والجماعات خصائص فريدة. وفي الواقع هناك اتفاق عام على أنه من الممكن مقارنة المنظمات على أساس خصائص معينة مشتركة فيما بينها. فحجم المنظمة، مثلا، واحد من الخصائص التي توفر رؤية هامة للمنظمة، فيمكننا أن نحصى عدد المديرين أو العاملين (من غير المديرين) أو عدد أسرة المرضى أو عدد الطلاب لنحصل على دلالة لحجم المنظمة. ومن الخصائص المشتركة الأخرى ذات الأهمية في هذا المجال، السياسات الرسمية للمنظمة والمستويات التنظيمية في هيكل المنظمة، ودرجة المركزية، ومركز اتخاذ القرارات.

تتأثر المنظمات أيضا بالبيئات التي تعمل فيها. وهناك الكثير الذي كتب حول أثر عوامل البيئة على المنظمة وتأثيرها على عملياتها الداخلية وعلى العاملين فيها. زيادة على ذلك فللمنظمة تأثيرها على الأفراد والعكس بالعكس، وتستوجب هذه الظاهرة دراسة وفهما أفضل.

لا يمكن أن يقنى أى من مستويات التحليل الثلاثة هذه عن المستوى بين الآخرين، بل يشملها مجال السلوك التنظيمي كلها، على اعتبار أنها مكملة لبعضها. لقد كان العلماء السلوكيين -فيما مضى- يبحثون في هذه المستويات الثلاثة بقليل من التنسيق فيما بينهم. أما الآن فقد أصبحت الأعمال الأساسية لكل المهتمين بمجال السلوك التنظيمي تسعى لتكامل مستويات التحليل الثلاثة بالدرج مما يتطلبه ذلك من جهد كبير. فليست دراسة الفرد بأهم أو ذات قيمة أكبر للمدير من دراسة الجماعة، أو للتنظيم الرسمي، وليست هناك حاجة لاختيار مستوى واحد للتحليل دون المستوى بين الآخرين. ويواجه المديرين في مجالات الأعمال والرعاية الصحية والتعليم والأعمال الحكومية والمنظمات الدينية مشكلات مشتركة تتطلب مداخل متعددة الجوانب، وهذا ما يمكن أن يقدمه السلوك التنظيمي؛ لأنه يركز على مستويات التحليل الثلاثة -الفرد والجماعة والتنظيم الرسمي-.

السلوك التنظيمي : خلاصة

يساعد جدول ١ - ٢ في تحديد ومراجعة الخصائص الرئيسية التي تجعل من مجال السلوك التنظيمي مجالاً فريداً :
 أولاً، يدخل السلوك التنظيمي في مجالات متعددة، فبالرغم من أنه لا يعتبر علماً قائماً بذاته، إلا أنه يأخذ من معارف السلوك التي نتجت عن العلوم السلوكية لعلم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الأجناس.
 ثانياً، باعتبار السلوك التنظيمي منهجاً متداخلاً مع علوم أخرى، فإن جذوره الأصلية ترجع إلى العلوم السلوكية، فيما يكون لعلوم الاقتصاد والعلوم السياسية والتاريخ أثر ثانوي عليه (كما هو موضح بالشكل ١ - ٣).
 ثالثاً، لقد ورث السلوك التنظيمي تقليد استخدام الأسلوب العلمي في أبحاثه من العلوم الأصل، و يركز على استخدام المنطق والنظرية في صياغة أسئلة البحث والاستخدام للنظم للبيانات الموضوعية عند الإجابة عن مثل هذه الأسئلة.
 رابعاً، يتميز السلوك التنظيمي بتفرد منهجه في تناول السلوك لأنه يشمل مستوىات التحليل الثلاثة ...الفرد، والجماعة، والتنظيم الرسمي. فضلاً عن ذلك، فإن معالجة لمستويات الثلاثة تتم بقدر متساو من الأهمية والاهتمام.
 خامساً، يعكس مجال السلوك التنظيمي بصورة واقعية حقيقية أن السلوك على مستوىات التحليل الثلاثة معقد ومتشابك، فلا يتناول على أساس أحكام عامة وثابتة وشاملة.

شكل (١ - ٢) الخصائص الرئيسية لمجال السلوك التنظيمي

الخصائص	وصف موجز للخصائص
الأساليب المتعددة المناهج أساس العلوم السلوكية	اقتبس السلوك التنظيمي مفاهيم ونظريات ونماذج وتوجه العلوم السلوكية لمعرفة السلوك والأداء، وفرت العلوم السلوكية - علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الأجناس، الفلسفة، والخصائص العلمية والبياديء الأساسية التي اقتبس منها مجال السلوك التنظيمي بسبغها.
أساس الأسلوب العلمي	لم يتم استبعاد التخمين والأحكام المطلقة بصورة كلية من مجال السلوك التنظيمي، إلا أن اتباع الأسلوب العلمي في محاولة التنبؤ وتفسير السلوك والأداء مقدم على غيره.
مستوى التحليل	يهتم السلوك التنظيمي بالأداء الشامل للأفراد والجماعات والمنظمات، و يتساوى كل مستوى من هذه المستويات من حيث الأهمية وضرورة دراسة كل منها دراسة علمية وافية.
التوجه الموقف	ليس لمجال السلوك التنظيمي مجموعة إرشادات تطبيقية متفق عليها لصالح المديرين : بدلاً من ذلك تعتبر خامة الوظيفية التي تشجع على وضع خطط عمل مبنية على الموقف والأشخاص المرتبطين به أكثر تالاماً.
الاهتمام بالجانب التنظيمي	تتناسب للعرفه بالسلوك التنظيمي مع المديرين العاملين في منظمات، و يترتب على ذلك أن يتم نقل النظريات والأبحاث والنماذج للمديرين الذين يواجهون مشكلات فردية وجماعية وتنظيمية بصورة واضحة ومفهومة.

و يعكس مصطلح «التوجه الموقفي» ضرورة النظر إلى الموقف والأفراد المرتبطين به قبل استنباط النتائج عن السلوك. أخيراً، يتميز السلوك التنظيمي باهتمامه بالتطبيق. و يتعين على باحث السلوك التنظيمي الاهتمام دائماً بمعرفة الأحداث الواقعية في المنظمات الحقيقية ونقل الحقائق للمديرين الممارسين بصورة ذات مغزى ومعنى بالنسبة لهم.

سنبكون مدققين هدفنا من تأليف هذا الكتاب إذا ما خرجت منه بمستوى أفضل من المعرفة عن سلوك وأداء الأفراد والجماعات والمنظمات. إن خطتنا لهذا الكتاب هي دراسة ما قدمته العلوم الاجتماعية المخلفة مما ينطبق على السلوك التنظيمي. إننا لا نسعى إلى تعميمك لتصحيح «علما سلوكيا» - فهذا بالطبع، غير ممكن من خلال قراءة كتاب أو دراسة مادة معينة، إنما قصدنا فقط إثراء معارف مديري الحاضر والمستقبل حول السلوك التنظيمي والأداء.

يكون هذا الفصل مع الفصل الذى يليه الجزء الأول من «السلوك التنظيمي والأداء» وهو مجال السلوك التنظيمي. لقد قدم الفصل الأول عرضا مختصرا لما ينطوى عليه هذا المجال وكيفية تطوره. كما يقدم لك الفصل الثانى «دراسة السلوك التنظيمي: نموذج الأداء» نموذج عمل يساعدك على تنظيم القدر الهائل من المعلومات التى سترد فيما بعد. وسينبهك هذا النموذج إلى ضرورة تكامل الظواهر الفردية والجماعية والتنظيمية، إذ يحتاج المدير إلى معرفة مستويات التحليل الثلاثة، وإطار نظري لتكريس هذه المعرفة.. وهذا ما سيتم عرضه في الفصل الثانى و يستخدم من أول الكتاب إلى نهايته. ونتيجة لتنوع النظريات وتعدد الدراسات في مجال العلوم السلوكية، فقد برزت الحاجة إلى إطار لفرز النتائج والنماذج الملائمة من غير الملائمة، والعملية من غير العملية، والجذافية من تلك التى تقوم على الدراسة العلمية. وهذا من وراء ذلك تقديم أمثلة واقعية متعددة ليتمكن القارئ من رؤية ما تحويه الأبحاث والخظريات. ونأمل أن تتمكن من إقناع قرائنا، من خلال هذه الطريقة، بأهمية النظرية والبحث والتطبيق والتحليل العلمى بالنسبة للمديرين.

الجزء الثانى من الكتاب بعنوان «الأبعاد الفردية للسلوك التنظيمي»، وستعرض فصول هذا الجزء حقائق حول سلوك وأداء الأفراد داخل المنظمات، فيقدم لنا الفصل الثالث أساسيات السلوك الفردى حيث ننظر في الكيفية التى تؤثر بها الشخصية والتعلم والاتجاهات (كالرضا الوظيفي) والادراك على تصرفات الفرد.

يقدم الفصلان الرابع والخامس عرضا لما تم معرفته - في الوقت الحاضر - حول الدافعية. وستساعدنا النماذج الواردة في الفصل الرابع في معرفة الأسباب وراء تصرف الأفراد بطرق معينة من خلال استعراض نظريات المحتوى للدافعية (تتناول نظريات المحتوى: الدوافع التى تؤثر في الناس مثل المال والسلامة والانجاز). وبالمقابل، تعرف النماذج الواردة في الفصل الخامس بنماذج العمليات وتعنن بالكيفية التى تتم بها الدافعية. وستساعد هذه النماذج في معرفة الطرق التى يتصرف بها الناس ويعملون. يوفر الفصلان الرابع والخامس قدرة التمييز والادراك لكيفية توجيه سلوك وأداء العاملين.

سيقدم الفصل السادس موضوعا استحوذ على اهتمام المديرين المعاصرين وهو موضوع تصميم الوظائف، وسيؤيد البحث الذى يتم عرضه في هذا الفصل المديرين بمعارف حول تصميم وتنظيم العمل بصورة تنمى سلوك وأداء العاملين إلى أقصى حد. يتناول الفصل السابع، وهو فصل جديد في هذه الطبعة من كتاب السلوك التنظيمي والأداء، موضوعا تتعاطف أعميته وهو موضوع الضغط الوظيفي. وسيناقش هذا الفصل مصادر الضغط الوظيفي و يستعرض الأبحاث التى تناولت طرق علاج تأثيراته.

تتناول فصول الجزء الثالث من الكتاب، المعنون «تأثير الجماعات والعلاقات بين الأفراد»، السلوك والأداء على مستوى الجماعات، حيث يعرض لنا الفصل الثامن الخصائص الأساسية للجماعات والطرق التى تؤثر بها على أداء الوحدات داخل المنظمة. كما يبحث الفصل التاسع العلاقات بين الجماعات داخل المنظمات، وستتناول هذا الفصل العمليات الهامة التى تتفاعل بها الجماعات والوحدات مع بعضها داخل المنظمات.

وتتناول الفصل العاشر دراسة الجوانب العملية التى تتعلق بالطريقة التى يوجه بها المديرين الجماعات ويؤثرون عليها مع التركيز بوجه خاص على السلطة والصراع. أما الفصل الحادى عشر فيسبحث عملية القيادة التى سنتناولها كعملية للتأثير - وهى إحدى الوسائل الرئيسية التى يوجه بموجبها المدير سلوك الفرد والجماعة في اتجاه تحقيق أهداف الوحدة والأهداف التنظيمية.

يركز الجزء الرابع من الكتاب، «العمليات التنظيمية»، على العمليات الحيوية التي تشكل قوام حياة المنظمات. ولا يتوقع أن يتمكن أي مدير من إدارة وتوجيه أي منظمة بنجاح دون معرفة عميقة بهذه العمليات.

سيتناول الفصل الثامن عشر موضوع اتخاذ القرارات. وسنبدا هذا الموضوع بعرض لاتخاذ القرارات بطريقة فنية ونختمه بأحدث المعارف حول المشكلات اللازمة لعملية اتخاذ القرارات بصورة جماعية. وسنعرف المزيد عن الاختيارات التي يقوم بها الأفراد والجماعات والتي تؤثر على المنظمات. و ينظر الفصل الثالث عشر في موضوع الاتصال داخل المنظمات. وتبحث مادة هذا الفصل كيف يلعب النجاح أو الفشل في محاولة المعلومات دورا خطيرا في السلوك التنظيمي والأداء. وفيما يتناول الفصل الرابع عشر مسألة تقويم فعالية الأداء داخل المنظمات، يقدم الفصل الخامس عشر بحثا حرجية عملية تحفيز السلوك والأداء في المنظمات. وستتناول مبادئ السلوك الفردي، التي تم وصفها سابقا، ونحولها إلى معلومات تتعلق بعملية المكافآت في مجال الإدارة.

يتحول تركيزنا في الجزء الخامس من كتاب السلوك التنظيمي والأداء، «التصميم التنظيمي» إلى مستوى التنظيم الرسمي، حيث يتناول الفصل السادس عشر، وهو فصل جديد في هذه الطبعة، البيئات الخارجية والداخلية التي تؤثر على المنظمات بصورة مباشرة. وسنبحث في تأثير المجتمع والاقتصاد والمؤسسات السياسية والتقنية والخصائص الذاتية على السلوك التنظيمي والأداء، فيعرض الفصل السابع عشر موضوع التصميم التنظيمي و يتناول الفصل الثامن عشر النظريات والتطبيقات المعاصرة فيما يتعلق بتصميم وإعادة تصميم المنظمات.

ربما يكون أكثر العناصر حرجا، والذي يسهم في أزمة بعض المنظمات مثل كرايسلر (التي ورد ذكرها في بداية هذا الفصل) والمنظمات التي تعاني من أزمت مماثلة في اقتصادنا، هو العجز في التكيف مع البيئات المتغيرة (مثل الأسواق والجوانب القانونية والتقنيات والثقافات)، فالتجديد التنظيمي – التطور والتأقلم – هو السبيل إلى الاستمرارية والبقاء للمدى البعيد.

و يقدم الجزء الختامي – الجزء السادس، «التغيير والتطوير التنظيمي»، المعارف الحديثة حول هذا الموضوع، حيث يقدم الفصل الخاص عشر إطارا لدراسة أساسيات التغيير والتطوير التنظيمي، فيما يختم الفصل العشرون «السلوك والأداء التنظيمي» بعرض أمثلة بارزة عن الطريقة التي نجحت بها منظمات حقيقية في التغيير والتكيف.

هناك قسم في نهاية كل فصل تحت مسمى «عرض موجز للمديرين» عبارة عن موجز بالنقاط الرئيسية التي تمت تغطيتها في الفصل، و يفترض أنها نقاط أساسية ذات أهمية في فهم طابع ومحتوى الفصل. زيادة على ذلك، تشمل الكثير من الفصول حالات دراسية وتعمارين تجريبيين ومدرجات تحت عنوان «السلوك في المنظمات» كمحاولة لدمج كثير من النظريات وأفكار البحث في وضع تنظيمي حقيقي، و يقصد من هذا التركيز على الواقع أن نبين للقارئ القيمة التطبيقية لمجال السلوك التنظيمي.

Notes :

1. "The Reindustrialization of America", *Business Week*, June 20, 1980, pp. 55-120.
2. Michael Moritz and Barrett Seaman, *Going for Broke: The Chrysler Story* (New York: Doubleday, 1981), p. 32; "The New Shape of Banking", *Business Week*, June 18, 1984, pp. 104-10; "Dana: Repairing Its Profit Machine by Pushing Replacement Parts", *Business Week*, May 7, 1984, p. 63; "Changing a Corporate Culture", *Business Week*, May 14, 1984, pp. 130-138; "Republic Steel, Workers Struggle to Cope with Declining Business", *Wall Street Journal*, January 31, 1983, p. 1; "A. O. Smith Sets Diversity as New Goal", *Wall Street Journal*, June 27, 1984, p. 1; "Clark Equipment and the City It Nurtured Are Learning to Live Without Each Other", *Wall Street Journal*, June 29, 1984, p. 1; "Once an Industry Model, Frontier Air Fights Problems with Earnings, Unions, Morale", *Wall Street Journal*, August 11, 1983, p. 1.
3. "The Blue Collar Blues", *Business Week*, June 4, 1984, pp. 54-58; "The Mon Valley' Struggles to Find Life After Steel", *Business Week*, May 21, 1984, pp. 61, 64; "America Rushes to High Tech for Growth", *Business Week*, March 28, 1983, pp. 22-25.
4. See, for example, "Quality of Work Life: Catching On", *Business Week*, September 21, 1981, pp. 72-80; "Business Refocuses on the Factory Floor", *Business Week*, February 2, 1981, pp. 91-92; "The Speedup in Automation", *Business Week*, August 3, 1981, pp. 58-67; "General Host: Vertical Integration to Save a Subsidiary It Couldn't Sell", *Business Week*, January 19, 1981, pp. 103-104; "The New Sears", *Business Week*, November 16, 1981, pp. 140-146.
5. See, for example, Terry Connolly, Edward J. Conlon, and Stuart Jay Deutsch, "Organizational Effectiveness: A Multiple Constituency Approach", *Academy of Management Review*, 5 (1980), pp. 211-17; Roderick E. White and Richard G. Hamermesh, "Toward a Model of Business Unit Performance: An Integrative Approach", *Academy of Management Review*, 6 (1981), pp. 213-23.
6. Hugo Munsterberg, *Psychology and Industrial Efficiency* (Boston: Houghton Mifflin, 1913).
7. Peter R. Senn, *Social Sciences and Its Methods* (Boston: Houghton Mifflin, 1913).
8. Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organizations*, trans. A. M. Henderson and Talcott Parsons (New York: Free Press, 1947).
9. Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York: McGraw-Hill, 1961).
10. Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York: McGraw-Hill, 1960).

Additional References :

- ALBERT, S., and D. WHETTEN. "Organizational Identity". In *Research in Organizational Behavior*, edited by L. L. Cummings and B. M. Staw. Vol 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.
- BERELSON, B., and G. STEINER. *Human Behavior: An Inventory of Scientific Inquiry*. New York: Harcourt, Brace & World, 1964.
- CUMMINGS, T. G. "Transorganizational Development". In *Research in Organizational Behavior*, edited by B. M. Staw and L. L. Cummings. Vol. 6. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1984.
- DUNNETTE, M. D., ed. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- DUNNETTE, M. D., and W. K. KIRCHNER. *Psychology Applied to Industry*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1965.

- FARIS, R. E. L., ed. **Handbook of Modern Sociology**. Chicago: Rand McNally, 1964.
- HOEBEL, E. A. **Anthropology: The Study of Man**. New York: McGraw-Hill, 1972.
- KOLASA, B. J. **Introduction to Behavioral Science for Business**. New York: John Wiley, 1969.
- NOTTERMAN, J. M. **Behavior: A Systematic Approach**. New York: Random House, 1970.
- RUSH, H. M. **Behavioral Science Concepts and Management Applications**. New York: Conference Board, 1969.
- SCHEIN, E. H. "Behavioral Sciences for Management". In **Contemporary Management**, edited by J. W. McGuire. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1974, pp. 15-32.
- SCHULTZ, D. P. **A History of Modern Psychology**. New York: Academic Press, 1969.
- TUSHMAN, M. L. and E. ROMANELLI. "Organizational Evolution: A Metamorphosis Model of Convergence and Reorientation". In **Research in Organizational Behavior**, edited by L. L. Cummings and B. M. Staw. Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.
- WADIA, M. S. **Management and the Behavioral Sciences**. Boston: Allyn & Bacon, 1968.
- WEISS, H. M., and S. ADLER. "Personality and Organizational Behavior". In **Research in Organizational Behavior**, edited by B. M. Staw and L. L. Cummings. Vol. 6. Greenwich Conn.: JAI Press, 1984.
- YU. F. T. C. **Behavioral Sciences and the Mass Media**. New York: Russell Sage, 1986.

دراسة السلوك التنظيمي : نموذج الأبعاد

قام أحد الكتاب، ذات مرة، بمساعدة أحد العملاء في مراجعة مشكلة معقدة نشأت بين موظفيه، وقد كان هذا العميل صاحب عمل ناجح، يملك ويدير شركة تمتد قسم المعلومات بشركة إى بي إم (I B A I) بقطع غيار الماكينات. وبدأ صاحب المشروع هذا عمله كميكانيكي مع شركة إى بي إم، ثم أنشأ ورشة (مستقلة) للميكانيكا تنتج أجزاء معدنية صغيرة تدخل في ماكينات الطباعة ماركة سيلكتريك (Selectric) - تشمل هذه الأجزاء إليات وتروسا.

لقد تطور عمله بسرعة فاصح يستخدم خلال عشر سنوات أكثر من عشرين مشغلا لمكابس التخريم وعشرة موظفين مساندين. لم يسبق له أن وضع نظاما رسميا لشؤون العاملين أو للتعويض، فكلما قام بتعيين مشغلين جدد لمكابس التخريم، كان يقوم بتحديد الأجور وفق معدلات الأجور في سوق العمل المحلية، وقد أدى ذلك -بين قسـد- إلى نشوء مشكلة كبيرة تتعلق بالرواتب والتعويضات، حيث إن الزيادة السنوية في الراتب بالنسبة للعاملين في الخدمة لا تتماشى مع الزيادات في الأجور في السوق. وبناء عليه، وبعد عشر سنوات من تأسيس شركته، أصبح يشغل عاملين جديدا بمعدلات أجور تزيد قليلا عن الذين قضاوا فترة خمس، وعشر سنوات في مهنة تشغيل مكابس التخريم.

لم تكن هناك مشكلة واضحة حتى تلك اللحظة؛ لأنه كان يحتفظ بأجر كل عامل سرا، وكان يديره لذلك أن أجر العامل مسألة تخص العامل وحده ولا يحق لأي شخص آخر معرفة ما يتحصل عليه زميله. وقد بدأت مشكلته حينما اطلع على مقال لأحد العلماء البارزين يتبنى نظرية مثيرة. ووفق هذه النظرية، يجب ألا يتوقع المديرين أن يكون لنظام الرواتب الذي يتبعونه أى أثر على أداء العاملين، إذا كان ذلك النظام سريا، وتفترض النظرية أنه لا بد أن يعرف العاملون معدلات أجورهم المختلفة حتى يكون للأجر الأثر التحفيزي على سلوكهم وأدائهم. وقد أعجب صاحب المشروع بوضوح منطق هذه النظرية فطلب سجلا مطبوعا من الحاسب الآلي باسم وأجر كل عامل، ثم قام بوضع هذا السجل على لوحة الإعلانات في استراحة العاملين قبل خمس دقائق من فترة تناول القهوة الساعة ٩. بعد مرور ساعة انفجر الموقف وبدأ الصراع حيث كان هناك عراك بالأيدي بين اثنين من العاملين المظلومين، ثم تكونت مجموعة من العاملين رابطت في المكان المخصص للسيارات ولم يرجع أى من مشغلي مكابس التخريم إلى مكان عمله. تؤكد هذه الحالة مدى أهمية توافر المعرفة الأساسية والالام بطريقة البحث بالنسبة للمديرين للممارسين (والباحثين كذلك)،

ونلك لعدة أسباب :

أولا : لا بد أن تكون للنظريات التي وصفها الباحثون في مجال السلوك التنظيمي (وأي مجال تطبيقي آخر، لنفس الغرض) قابلية للتطبيق العملي بالنسبة للمدير في موقعه. فإذا لم تتوافق هذه النظريات الواقعية، فإنها ستكون غير مفيدة بالنسبة للمدير للممارسة. وفي الواقع، فإن الحالة التي سبق عرضها تدلل على مدى خطورة النظرية التي لم تخضع للاختبار.

ثانيا : توفر النظريات التي تبنت صحتها أساسا ممتازا للمديرين لاتخاذ القرارات وحل المشكلات. فقد واجه مديرو شركات البيع بالتجزئة -على سبيل المثال- في الآونة الأخيرة مشكلة ازدياد معدل دوران العمل بين العاملين بنظام الساعة. وفي هذه الحالة تساعد نظريات ونماذج دوران العمل هؤلاء المديرين في تشخيص أسباب مشكلاتهم بتبيان أن دوران العمل لا تسببه عوامل تنظيمية داخلية (مثل نظام الحوافز وأسلوب الإشراف وطبيعة العمل) فحسب، بل تسببه أيضا عوامل خارجية (مثل الحالة الاقتصادية في المنطقة وتوافر وظائف مماثلة)

أخيرا : توفر معرفة طريقة إجراء البحث للمديرين الوسيلة التي يمكن بها تقديم مشروعات البحث. و يندر ألا يستلم ممارس لأي مهنة تقارير عن أبحاث تمت في مجال عمله. وود عرض نائب رئيس شركة صناعية متوسطة الحجم تعمل في مجال التقييب عن البترول مؤخرا على أحد الكتاب تقريراً لاستقصاء اتجاهات العاملين أعده أحد العاملين في الشركة. فقد أشارت نتائج المسح إلى

انخفاض كبير في الروح المعنوية للعاملين (أي مستوى الرضا الوظيفي) في المصنع الرئيسي. وأوصت الدراسة بوجود مراجعة كثير من السياسات لحل هذه المشكلة، على أن نائب الرئيس كان على قدر من المعرفة بأعمال البحث جعله يلاحظ الأمر؛

- (١) أن عدد العاملين الذين أخذت منهم العينة يساوي ١٥٪ فقط من مجموع العاملين.
 - (٢) يعمل أغلب من أخذت منهم العينة في نوبات الليل المتأخرة.
 - (٣) صياغة أسئلة البحث كانت ضعيفة وتفكر إلى الدرجة المعقولة من الوثوق.
- ومن المحتمل أن تكون هذه القدرة على تمييز البحث الجيد من البحث الرديء قد أنقذت الشركة من صرف موارد قيمة في مشكلة لم تكن موجودة أصلاً وليست بالخطورة التي عرضت بها في التقرير.
- إن الغرض من هذا الفصل هو شقين:
- أولاً: سيتم عمل مسح مختصر للطريقة العلمية كما هي مطبقة في مجال السلوك التنظيمي (سيتم تناول بعض هذه الموضوعات بالتفصيل في الملحق).
- ثانياً: سننشئ نموذجاً نظرياً يصلح كإطار للكاتب كله وهو عبارة عن توليفة منظورنا للسلوك التنظيمي الذي سيبدأ نطاوله الضخم في الموضوع عند مناقشة أبعاد النموذج.

طرق تكوّن المعتقدات:

حتى تنمو معرفتنا بالسلوك التنظيمي، يتعين علينا النظر في الكيفية التي تكون بها اتجاهاتنا أو معتقداتنا حول المسائل المختلفة أو ندافع بها عنها أو نغيرها. هذه مسألة هامة لأن الثقة التي نضع في اعتقاد ما، تعتمد على الطرق المستخدمة في اتخاذ موقف ما والدفاع عنه، فقد يعتقد أحد الأشخاص — مثلاً أن «أداء العمل يؤدي إلى الرضا الوظيفي» فيما يرى آخر أن «الرضا الوظيفي دافع لأداء العمل». قد تبدو هذه المسألة بسيطة إلا أن دلالاتها كبيرة على الأداء في المنظمات. فأتت كمدير، هل تحاول تيسير أداء العاملين بحيث ينتج عن ذلك مستوى مرتفع من الأداء ومستوى عال من الرضا، أم تحاول توفير عوامل الرضا للعاملين ليتبنوا من أداء أعمالهم بصورة أفضل؟

سنتناول هنا أربع طرق يتم بموجبها تأسيس الاتجاهات حول الظواهر المختلفة أو الدفاع عنها أو تغييرها. وتتمثل طرق المعرفة الأربع هذه في: الصلاية والسلطة والبيداهة والعلم.

تتمثل الصلاية، في أبسط صورها، في السؤال القديم فلماذا نغير طريقتنا؟ إنها الطريقة التي كنا نعمل بها دائماً. هذه الطريقة، في الأصل، هي وسيلة للدفاع عن الرأي أو الاتجاه بحكم العادة أو الاستمرارية فمن الصعوبة تغيير المعتقدات الراسخة؛ لأن ذلك يؤدي في كثير من الأحيان إلى خلاف في الرأي ولا يسمح بالوصول إلى أسلوب مرض للاختلاف.

يلجأ بعض الناس إلى سلطة أعلى، بدلاً من التمسك باعتقاد معين. وقد يعني ذلك، في المنظمات، استخدام مستشارين أو قانونيين أو فنيين مهرة من خارج المنظمة. فقد قام أحد مهندسي الإنتاج، مثلاً بمحاولة مضنية ومتكررة لإصلاح معدة أساسية من معدات المصنع تعطلت عن العمل. ولما لم يفلح في ذلك، لجأ إلى عامل ذي خبرة طويلاً يعمل بنظام الساعة للمساعدة. استطاع ذلك العامل إعادة المعدة للعمل في دقائق. وبذلك تكون خبرة الثلاثين عاماً قد جعلت من هذا العامل مصدراً للسلطة فيما يتعلق بهذه المعدة، ومع ذلك فاستخدام السلطة بصفة مستمرة لا يعني أنه الاستراتيجية المثلى، إذ أن تعدد مصادر السلطة قد لا يقدم توصيات شاسعة الاختلاف فحسب، بل إن معظم هذه التوصيات قد يكون خاطئاً، فقد يوصي أحد المستشارين برفع أجور العاملين لحل مشكلة دوران العمل، فيما يوصي آخر بتنفيذ برامج تدريبية مكثفة في الأشراف. ومن المحتمل أن يكون تنفيذ هاتين التوصيتين أو أي منها باهظ التكلفة وغير فعال حينما تكون المشكلة الحقيقية هي أن المنظمة توظف أفراداً بكفاءات أعلى مما تتطلبه الوظائف المعنية مما ينتج عنه السأم وعدم الرضا بين العاملين.

أما البدهاءة فهي وسيلة لترسيخ المعتقدات التي تعتمد على الاستشهاد بالمسائل البديهية. فمثلا قد يقود الاعتقاد بأن «الكل أكبر من أى جزء من أجزائه» إلى اتباع استراتيجية استخدام الجماعات أكثر من الأفراد في عملية اتخاذ القرارات. وكما سترى في الفصول اللاحقة، فإن هناك جوانب إيجابية وأخرى سلبية لعملية اتخاذ القرارات بصورة جماعية. ومن مشكلات البدهاءة أن الشواهد التي لا تقوم على دليل قد لا تكون صحيحة كما ظهرت في البدهاءة.

أخيرا، ترتبط أساليب البحث المستخدمة في دراسة السلوك التنظيمي ارتباطا وثيقا بفكرة العلم نفسه. فالعلم، في مفهومه العام، يعنى السعى للمعرفة الموضوعية التي يتم الحصول عليها عن طريق الملاحظة والتقصي. وبذلك يشير المصطلح إلى وسيلة وغاية، فأما الوسيلة فهي الحصول على معلومات وتقو يما بطريقة منظمة. وأما الغاية فهي (تحديد طبيعة أو أسس ما تتم دراسته) أكثر مما يتعلق بظواهر معينة².

ليس بمقدور الصلابة والسلطة واللبدهاءة توفير أساس ثابت للمعرفة في أى مجال من المجالات، بما في ذلك مجال السلوك التنظيمي، ولهذا السبب تم تطو ير الأساليب العلمية.

طبيعة العلم :

كلمة علم من الألفاظ التي تم تحريف معناها في مجتمعنا، إذ يستخدم للفظ لغرض دراسة الكون، أو الفحوص المختبرية، أو المعارف الهندسية اللازمة لانتزاع رواد الفضاء على سطح القمر. وهناك من يستخدم الكلمة لتعنى ذلك العالم الذى يقوم بتأليف نظريات الاستقطاب المغنطيسى، أو الحركة الحرارية. هذا التفسير يضع العالم في برج عاجى بعيدا عن الناس العاديين والمشكلات اليومية التي يواجهونها. ومن أمثلة ذلك : أساذ السلوك التنظيمي الذى يؤيد ويدافع عن نظرية معقدة للدافعية، تقوم على أساس رياضي، ولكن فائدتها بالنسبة للملاحظ العمال في المصنع، أو رئيس الممرضين، أو مدير المبيعات الاقليمي – قليلة جدا.

هناك في دنيا العلم نفسه مخطوون مستقلان فيما يشتمل عليه العلم : أولا، يرى المنظور الساكن أن العلم نشاط يمد العالم بمعلومات منظمة، وتختصر مهمة العالم في اكتشاف حقائق جديدة وإضافتها إلى ما هو موجود من معارف- و يعتبر العلم على ضوء هذا التفسير، وسيلة لشرح الظواهر التي تم استقصاؤها.

ثانيا، يعتبر المنظور الديناميكي العلم مجموعة من النشاطات التي يقوم بها العلماء. وتعتبر الحالة التي وصلت إليها المعرفة العلمية في الوقت الحاضر ضرورية للتوسع في مجال النظريات وأعمال البحث. و يتجه هذا المنظور إلى حل المشكلات أكثر من إضافة حقائق جديدة إلى ما هو موجود من معارف.

تستخدم دراسة السلوك والمنظمات، مدخلى السكون والحركة معا. و يتضمن ذلك البحث عن المعلومات الموضوعية التي يتم جمعها عن طريق الملاحظة الدقيقة مما يزيد في جودة نوعية المعلومات و يساعد على القضاء على التحيز. ويمكن أن تتضمن دراسات السلوك أيضا، التجارب المختبرية لكن بالطبع لا تستخدم فيها أنابيب الاختبار المعرفة. كما أن تنامي الحقائق والمعارف المنظمة ضرورى بالنسبة للمديرين؛ لأن منهج الاعتماد على الحكم والتجربة الذاتية مشحون بالمغوض بدرجة تعوق تطور النظريات والبحث.

وأخيرا فاللينيرون هم الذين يقومون بحل المشكلات (في التخظيم) ولذلك فإن اعتماد المنظور الديناميكي يتوافق مع قيمهم واحتياجاتهم وتوقعاتهم. وإننا على يقين بأن هناك عوامل مثل غموض البيئة والفروقات الفردية وديناميكية الجماعات والخصائص التنظيمية، ترتبط وتتداخل بعضها مع بعض، بصورة تستلزم اتباع أسلوب حل للمشكلات الذى يقوم على التشخيص الشامل للمعقبات الرئيسية في جميع مستويات الإدارة.

لقد عبر بريثو بت (Brithwaite) عن الأسلوب العلمى أصدق تعبير حينما قال :

«إن وظيفة العلم هى وضع قواعد تشمل سير الأحداث، أو الأشياء المشاهدة والمتعلقة بالعلم موضوع الحديث، وبذلك نستطيع أن نربط كل ما نعرفه عن هذه الأحداث المنطقية سويا وأن نقترب بأحداث غير معروفة حتى الآن».

تعتبر روح البحث العلمى التى تظهر من هذه العبارة عن خصائص الأسلوب العلمى الذى يسعى إلى المعلومات بطريقة منظمة وموضوعية. و يدخل فى المعلومات المستتبعة عادة، حفظ بعض السجلات لملاحظات الباحث فيما يتضمن توليد المعلومات بالصورة المثلى استخدام استبيانات ومقابلات ومشاهدات حية ومراجعة للسجلات وأى وسيلة مماثلة أخرى بغرض إنشاء قاعدة للمعلومات. وتمكن هذه المعلومات الباحث من إجراء تحليل موضوعى نسبيا يؤدى إلى ربط المعرفة الموجودة بالأخرى التى يتم الكشف عنها. وحينما ينقل الباحث تفاصيل تحليله إلى الآخرين، يكون قد نشر نتائجه أو تنبؤاته بصورة علنية للجميع.

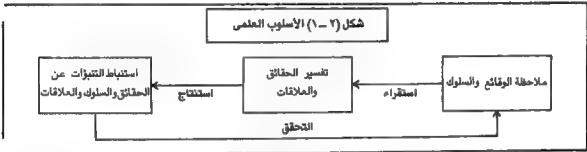
يمكن النظر إلى الأسلوب العلمى عند تطبيقه على السلوك التنظيمى، كما يوضح شكل (١-٢) على أنه نظام يحتوى على :

١ - ملاحظة الظواهر (الحقائق) عن الأفراد والجماعات والمنظمات والبيئات.

٢ - استقراء شروحات لهذه الظواهر باستخدام طريقة الاستقراء.

٣ - استنباط تنبؤات معينة عن ظواهر فى عالم الواقع باستخدام طريقة الاستنتاج.

٤ - التحقق من تلك التنبؤات عن طريق الدراسة المنظمة والمحققة. فقد يتوصل العالم السلوكى، مثلا، إلى الاعتقاد بأن الأداء الوظيفى يحقق الرضا الوظيفى (بناء على الملاحظة) وهنا تعتبر الملاحظة حقيقية؛ لأنه لا بد أن تؤدى التجارب العلمية إلى نفس النتيجة بمرور الزمن. وعندما ينتقل العالم من التفاصيل إلى الأحكام العامة، فإنه يحاول تفسير الحقائق (استقراء)، وقد يحاول تفسير العلاقة التى تم رصدها على أساس أن مستويات الأداء ترتبط ارتباطا وثيقا بزيادة الواقعية لدى الأفراد الذين تمت ملاحظتهم.



فالتفسير المبني للعلاقة هو أن «الأداء الوظيفى يؤدى إلى الرضا الوظيفى» بسبب وجود العلاقة ما بين مستويات الدافعية والأداء. وحينما ينتقل العالم من الأحكام العامة إلى التفاصيل، فإنه «يتنبأ» بما يجب أن يحدث فى عالم الواقع إذا ما كان تفسيره مقبولا (استنتاج). وأخيرا يتم اختبار التنبؤ بأن «الأداء الوظيفى يؤدى إلى الرضا الوظيفى» بقياس مستويات الأداء والرضا على مدى فترة من الزمن (تحقيق).

يختلف الأسلوب العلمى لدراسة السلوك التنظيمى والأداء عن الأسلوب الإدارى التمطى المستخدم، وذلك على النحو التالى :
أولا - يركز الأسلوب العلمى على دراسة حالات متعددة فيما يركز المدير (أسلوب الممارسة) على نموذج واحد للسلوك والأداء، فلذا بنيت نتائج أداء أحد الأفراد على أساس أدائه المنخفض خلال الأسبوع الماضى فيمكن أن نستنتج خطأ : أن أداء هذا العامل ضعيف. بينما يبحث الأسلوب العلمى، من ناحية أخرى، على الدراسة التفصيلية العلمية لأداء الفرد على مدى فترة زمنية واختبار مستوى قدراته وتأثيرات الجماعة عليه وأى وقائع أو أحداث من المحتمل أن تؤثر على الأداء. فالأسلوب العلمى يدعو إلى الدراسة الشاملة وليست الملاحظة «للمرة الواحدة» فقط أو حتى دراسة بضع وقائع منفصلة.

ثانيها - يستعيز الأسلوب العلمي بأنه أكثر تنظيماً من أسلوب الممارسة حيث يقوم الباحث باختبار النظريات والفرضيات والنماذج بصورة منظمة، بينما يقوم الممارس باختبارها بصورة انتقائية. وغالباً ما يتم اختيار الشواهد التي تؤيد فرضيات الممارس. فإذا اعتقد المديرون أن ترقية العاملين تؤدي إلى إثارة الدافعية لديهم، فما عليهم إلا التحقق من صحة هذا الاعتقاد. وغالباً ما تؤدي هذه الانتقائية إلى استنتاجات غير موضوعية ترتبط بشعور الناس تجاه الترقية. ويحرص الأسلوب العلمي على إبعاد التحيز الشخصي أو التصورات المسبقة في دراسة ظواهر السلوك التنظيمي بما يتطلبه هذا الأسلوب من تقويم علمي للمصالة أو الموضوع العين متى ما كان ذلك ممكناً.

أخيراً يسعى الأسلوب العلمي إلى التحكم في المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في السلوك والأداء التنظيمي، بينما يجد الممارس نفسه مضطراً في كثير من الحالات إلى التفاضل عن المتغيرات الخارجية بسبب إلحاح الموقف. فبينما يسعى الباحث إلى السيطرة على التأثيرات المحتملة للمتغيرات الخارجية، حتى يمكن الوصول إلى استنتاجات صحيحة وموثوقة بها، يتعين على المدير التصرف على الفور، وذلك بسبب ضغوط الوقت، مما ينقص من قدرته على التحكم -ولو جزئياً- في المتغيرات الخارجية. هذا الاختلاف يهيم جداً خاصة عند اختبار مدى قابلية النظرية أو النموذج للتطبيق، وما لم يتم التحكم في المتغيرات عند إجراء دراسة لظاهرة ما فإن درجة الوثوق في تفسير المعلومات المرصودة تكون ضعيفة جداً.

النظرية كأساس :

النظرية هي فكرة عن كيفية عمل شيء ما، ويمكن أن تكون أساساً لنموذج لعالم الواقع. فالمديرون يحتاجون للنماذج للتعامل مع ظواهر الحياة المعقدة بغرض تبسيطها ليسهل فهمها. فالنموذج هو محاولة لإدراك العالم المنظور بتوضيح كيفية ارتباط أحد المتغيرات (أو العوامل) بالمتغيرات الأخرى^٢. فقد يستحدث أحد المديرين مثلاً، فكرة أو نظرية تقول بأن زيادة الأجر تؤدي إلى تحسين الأداء. وبناء على ذلك يقوم المدير بإنشاء نموذج لعلاقة تمت ملاحظتها بين الأجر والأداء.

يتطلب تطوير أي نظرية في مجال السلوك التنظيمي، عادة، اتباع عدد من الخطوات :

أولاً - اختيار العوامل أو المتغيرات التي ستتم دراستها. وفي حالة البحث الاستكشافي المحض يقوم باختبار هذه المتغيرات منظر (صاحب النظرية) تتوافر له المعرفة، ومن ثم يقوم باختيار المتغيرات التي يفترض أن تكون ذات أثر في تنقيح تلك الفكرة، ويتعلم المنظر المتمرس من المديرين الممارسين مهارة اختيار المتغيرات والعلاقات للتركيز عليها في هذه المرحلة.

ثانياً - يحاول صاحب النظرية تحديد مدى ارتباط هذه المتغيرات ببعضها. وتساعد التفاعلات بين المتغيرات والتي يكشف عنها النموذج، المنظر في تفسير العلاقات بين المتغيرات وأثرها على بعضها البعض، فمثلاً هل يؤدي الأجر إلى الأداء؟ أم يفضي الأداء إلى الأجر؟

ثالثاً - لابد من تحديد مجال أو حدود للنظرية، فمن الممكن مثلاً تطبيق نظرية الأجر والأداء على مهن أو منظمات أو أفراد. فإذا كانت هناك خصائص مشتركة بين هذه المجالات الثلاثة، فهذا موضوع آخر يحتاج إلى دراسة علمية. وقد أدرك المهتمون بالدخول الموقف ضرورة وضع حدود لنظريات السلوك التنظيمي، وإننا كلما أدركنا مبكراً أن الأوضاع والبيئات والأفراد والجماعات يختلف من بعضها البعض، زاد حماسنا واهتمامنا بتوضيح تلك الحدود.

استخدام النظرية :

تتعنى النظريات في مجال السلوك التنظيمي، نقطة البداية للتعبير عن افتراضات أو شروحات حول السلوك والأداء. فإذا استطاع صاحب النظرية أن يبين كيف نشأت هذه الفرض عن النظرية، أصبحت مقبولة على وجه العموم. بعد توضيح هذه الفروض، يتحول اهتمام صاحب النظرية إلى معرفة ما إذا كانت لها صلة بالواقع. ويلزم أن يتم تحويل كل من هذه الفروض إلى فرض محدد باستحداث مقياس لكل عنصر أو متغير في النظرية.

فعملاً يجب تحويل عبارة «تؤيد زيادة الأجر إلى ارتفاع مستوى الأداء» إلى فرض يقوم على أساس تجريبي ويمكن وضعها على النحو التالي :

إذا تم رفع الأجر بنسبة ١٠٪ على الأقل عما كانت عليه في السنة الماضية سيرتفع عدد المولدات التي يتم فحصها بواسطة المفتشين بنسبة ١٥٪ خلال ربع السنة القادم.

وهكذا وضع المتغيران الأجر والأداء في صيغة مقاييس محددة. و يبرز الفرض العلاقات التي تتوقع وجودها بين المقياسين إذا كان كل من الفرض والنظرية الأساسية صحيحا.

إن الفروض عن العلاقات (بين المتغيرات) هي التي يقوم الباحث باختبارها، وينتج عن ذلك معرفة ما إذا كانت النتائج تؤيد تلك الفروض أم لا. على أن الاختبار العلمي يمكن الباحث من التفريق بين تقديره وأرائه حول العلاقات المفترضة والعلاقات الفعلية. وخاطرة أخيرة حول اختبار الفروض تتعلق بالتنتج السلبية وهي زيادة المعرفة حتى لو لم تكن هناك علاقة بين المقاييس، كما جاء بالفرضية. فالرفض القاطن على الاختبار التجريبي للفرض يقلل من نسبة الجهل وربما تظهر فروض إضافية من النتائج السلبية. فالباحث والممارس لا يستطيعان التفريق بين الشواهد الإيجابية والأخرى السلبية إلا باستخدام الفرضيات كموجه للبحث. ومن الممكن إجراء البحث بدون استخدام فرضيات، إلا أن تقدم معرفتنا عن سلوك الإنسان في المنظمات يحتاج إلى التوجيه الذي توفره لنا الفروض التي تتم صياغتها واختبارها على نحو منظم.

القيمة المحتملة لبناء النظريات والنماذج :

يحتاج المديرون عملياً إلى الإجراءات العلمية مثل صياغة نظرية ما، أو بناء نموذج ما، للتنبؤ بنتائج سياساتهم وقراراتهم، وهذا ما يدعونا أساساً إلى العمل على تطوير النظريات، التي يسكل عليها منطقياً، والنماذج القابلة للتجريب. و يجب أن نقضى أي نظرية أو نموذج... إذا كانا نافذين... إلى تنبؤات صحيحة ومعقولة.

فالنماذج كالتفاريات هي إرشادات تستخدم لفهم أفكار المرء وتوضيح الثغرات في تفكيره حول تفاعلات المتغيرات^٨.

إن التنبؤ الصحيح هو النتيجة العملية لاستخدام النظرية والنماذج التي تقوم على أساس علمي، فيما تكون النتيجة الفكرية للنظرية والنماذج هي المعرفة التي توفرها عن الخصائص الموجودة في المجال موضوع الدراسة. وبينما يتركز اهتمام المدير، في أغلب الأحيان، على التنبؤ، يلصص اهتمام النظر على معرفة مكونات النظرية والنموذج بدقة أكثر. فقد يجد الممارس تدريبات الاستيعاب نظرية جداً-أي بعيدة عن الواقع، فيما يدرس المفكر «نظرية التوقع» المتعلقة بالدافعية كثيراً جداً، فإنها تبدو أكثر تعقيداً بالنسبة للمديرين مع أنهم قد يكونون دون أن يدروا... قد استخدموها في مواقف مختلفة.

إن البحث ضروري لاختبار نظريات السلوك التنظيمي. فمن غير الممكن الفصل بين النظرية والبحث في مجال السلوك التنظيمي؛ لأن مهمة كل منهما تعتمد على الآخر، ويتعين على المدير الممارس الاهتمام بمعرفة ما إذا تم اختبار النظرية أو النموذج لتحديد درجة الوثوق في تنبؤاتها، فيما يقل اهتمام مدير المنظمة باختبار النظرية أو النماذج، حيث يركز المدير على الجوانب العملية في المنظمة. وتمثل هذه التجربة العملية مصدراً هاماً بالنسبة للباحثين المنظرين في مجال السلوك التنظيمي، فقد يرغب المدير مثلاً في تغيير العناصر الواردة في النموذج طبقاً لخبرته الطويلة. زيادة على ذلك فقد يؤثر المدير على المؤشرات التجريبية التي استخدمها الباحثون في النموذج.

يحتاج المنظر-الباحث- إلى التفاعل والاتصال بالممارسين لاختبار النظريات، ومع ذلك فهناك مشكلة عندما يحتاج المنظر-الباحث- إلى اختبار نظرية مخالفة لأسلوب المدير في التنفيذ. وبناء على ذلك، فهناك فاصل زمني بين انتشار النموذج بين المنظرين، وقبوله من الممارسين. ولا يوجد اليوم نموذج مقبول للسلوك التنظيمي، ومع ذلك فهناك متغيرات تعتبر ضمن مجال السلوك التنظيمي^٩.

ومن التطورات الحديثة في مجال اساليب البحث، والتي يجب أن تفضى إلى نماذج متكاملة للسلوك التنظيمي، التحليل الشامل (Meta - analysis)^{١١} وهو إحدى الوسائل التجريبية الرصينة التي تنظم نتائج الدراسات المختلفة حول إحدى المشكلات بطريقة تسمح للباحث والمدير بالوصول إلى استنتاجات عملية. ومن ضمن المعلومات التي تنتج عن التحليل الشامل للنموذجي، مثلا معلومات عن القوة الفعلية لعلاقة معينة عبر منظمات وعاملين وجماعات عديدة. كما تنتج عن مثل هذ الدراسات معلومات مفيدة حول ظاهرة تسمى بـ «التأثير الوسيط». وتحدث حينما تكون هناك علاقة بين متغيرين في أوضاع معينة فقط^{١٢}. وتوصلت إحدى الدراسات، مثلا إلى أن العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي تتوقف على نوع الصناعة التي تتم دراستها، إذ تم للتوصل إلى وجود علاقة قوية بين الأجر والرضا الوظيفي في إحدى الصناعات ولم تكتشف تلك العلاقة في صناعة أخرى^{١٣}.

نموذج نظري كإطار لدراسة السلوك التنظيمي :

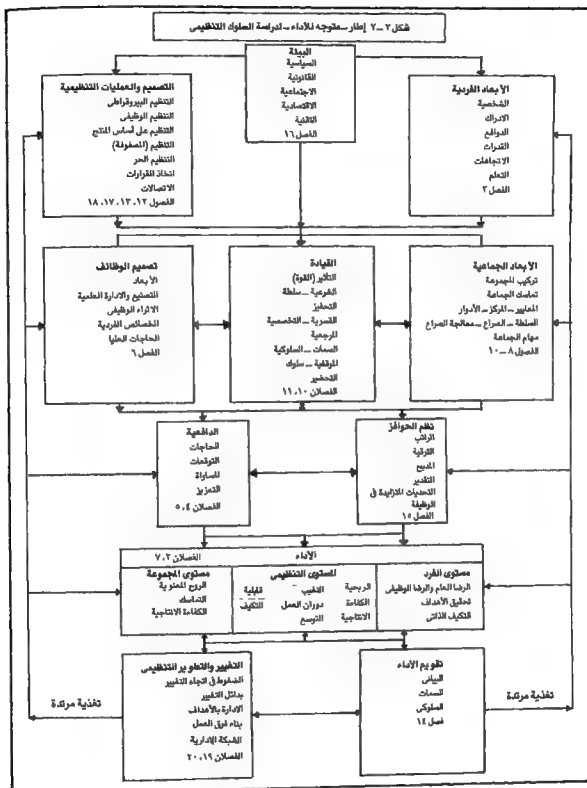
بالرغم من عدم وجود نظرية متكاملة قابلة للاختبار لجمال السلوك التنظيمي حتى الآن، إلا أننا مازلنا مطالبين بمحاولة تشكيل السلوك التنظيمي وفق نموذج معين، ولو اقتصر الغرض فقط على تنظيم التشكيلة المتنوعة والمتباعدة للمعلومات ونتائج البحث التي نشرت و يستمر نشرها.

وتعرض هذا الاطار النظري في شكل (٢ - ٣). إن غرضنا من وضع هذا المخطط الذي يقوم على أساس نظري ليس اختبار النظرية عند هذا الحد، بل، بالأحرى أن نوفر لك وسيلة لتنظيم ودراسة الموضوعات التي يغطيها السلوك التنظيمي والأداء. وقد يكون هناك الكثير من الجوانب والروابط بين المتغيرات التي عرضت والتي لم يتم استيعابها بصورة تامة في هذا الموضوع من الكتاب. وإنما نعتقد أن عرض نموذجنا مبكرا والاشارة إليه في مواضع مختلفة من أول الكتاب إلى آخره، سيجعل القارئ أكثر معرفة وأوسع اطلاعا. ولا يسمى هذا النموذج إلى التنبؤ بالسلوك والأداء أو تعليم القراء ليصبحوا علماء في السلوك، بل لتحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على بعض المتغيرات التنظيمية والجماعية والفردية الرئيسية المبحوثة في مجال السلوك التنظيمي.
- توضيح مدى ارتباط هذه المتغيرات ببعضها.
- رسم مخطط لجمال هذا الكتاب وتحديد الفصول التي تتناول المتغيرات التي يشتمل عليها النموذج.
- تأكيد الخصائص الرئيسية لجمال السلوك التنظيمي وهي :
- الأسلوب العلمي والتركيز المتعدد المناهج ومستويات التحليل الثلاثة والاساس القائم على العلوم السلوكية والتوجه الموقفى والميل نحو التطبيق.
- تحديد أى المتغيرات التي تؤثر على السلوك والأداء في الأوضاع التنظيمية الفعلية.
- وسيكون التركيز في النموذج وخلال الكتاب على أداء الأفراد والجماعات والمنظمة.

إجمالاً فإن نموذجنا يوضح الآتى :

- تؤثر البيئة بشكل مباشر على عناصر تصميم المنظمة وعملياتها، مع التأثير على الخصائص الفردية من خلال عناصر ثقافية واجتماعية واقتصادية وتقنية يوجه خاص.
- تهيم العناصر السابقة الجول طرق تصميم الوظائف، وتكون بين الجماعات وممارساتها ومدى الفعالية في توجيه الأفراد والجماعات.
- تتأثر الدافعية، وهى نقطة ارتكاز في النموذج، بعناصر العمل والجماعة والقيادة، إلى جانب الطريقة التي يتم بها تحفيز العاملين.
- يتم تقويم الأداء على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، ويقود ذلك إلى التغيير والتطوير التنظيمي ويوفر تقنية مرتكزة لكل العناصر التي سبق ذكرها.



وفيما يلي تحليل مفصل لعناصر النموذج ، وسيرد المزيد من التحليل التفصيلي خلال أجزاء هذا الكتاب :

البيئة :

تتمثل إحدى الصعوبات في دراسة للمنظمات والأفراد داخلها في ضرورة التفريق بين المنظمات و بيئاتها، وفي الواقع ، فإن بيئة أى منظمة تشمل أى عوامل أو أحداث أو مؤسسات خارج حدودها. وقد سبق لنا أن حددنا مثل هذه العوامل البيئية المشتركة التي تؤثر على الأفراد والجماعات والقادة داخل أغلب المنظمات ، كالعوامل السياسية والقانونية والاجتماعية والتقنية. وتتميز بعض هذه العوامل بالبساطة وإمكانية التنبؤ بها فيما تكون الأخرى معقدة وغير مؤكدة.

الابعاد الفردية :

يعتبر فهم الخصائص الفردية أمرا ضروريا لمعرفة السلوك والأداء. وتشمل بعض العناصر الفردية الهامة التي تؤثر على الأداء في المنظمات الشخصية والادراك والدوافع والقدرات والاتجاهات والقدرة على التعلم.

التصميم التنظيمي والعمليات التنظيمية :

لا بد أن يوفر الهيكل التنظيمي للعاملين إمكانية أداء المهام التي تُلَـفَى إلى تحقيق الأهداف بشكل مرض . و يتأثر نمط التصميم الذي يتم اختياره سواء أكان بيروقراطيا أو وظيفيا أو على أساس المنتج أو نظام المصفوفة أو التنظيم الحر – بعوامل مثل البيئة، والتقنية المستخدمة في المنظمة، والأهداف والاستراتيجيات الرئيسية للمنظمة. و يتم، من خلال تركيبة المنظمة، القيام بنشاطات هامة مثل اتخاذ القرارات والاتصالات .

تصميم الوظائف :

يتم تنظيم المهام الفردية، في المنظمات الكبرى، في وظائف محددة. وتسمى هذه العملية بتصميم الوظائف. والغرض من تصميم الوظائف هو موازنة محتوى ومتطلبات مهام العمل مع مهارات وقدرات واحتياجات الموقف بحيث يتم تحقيق مستوى مرض من الأداء التنظيمي وروح معنوية عالية للموظف .

الابعاد الجماعية :

يؤثر زملاء العمل الذين يتفاعل معهم الفرد، في الطريقة التي يتصرف بها و يؤدي بها عمله في المنظمة. وربما تكون الدراسة التي أجريت في مصنع هوشورن التابع لشركة و يسترن اليكتروك في العشرينيات أشهر دراسة لأثر الجماعات على الأفراد ، سواء أكانوا أعضاء أم غير أعضاء في تلك الجماعات^{١٣} ، فيما ركزت دراسات وتحليلات أخرى على توك ين الجماعات وفيلكلها وقيمتها ومراكزها وتطورها وتماسكها. زيادة على ذلك، تتفاعل الجماعة مع جماعات أخرى مما ينتج عنه تعاون أو نزاع بينها.

القيادة :

يرتبط كل من الأبعاد السابقة – البيئة والأفراد والتصميم التنظيمي وتصميم الوظائف والجماعات – بالقيادة وتترابط بها. و يعتمد بقاء أى منظمة على القيادة بشقيها الرسمي وغير الرسمي.

وبالطبع فهناك متغيرات أخرى تؤثر على بقاء المنظمة، إلا أن القيادة ربما تكون أهم متغير.

الدافعية :

تتوقف نوعية أداء الفرد، إلى حد بعيد، على دافعيته. فمستوى الدافعية كما هو موضح بشكل (٢-٧) يتأثر بالمنظمة والثقافة والجماعة ونظام الحوافز ودرجة التغيير والتطور، وبالطبع بالأفراد. وقد وصفت حالة الدافعية بأوصاف متباينة من قبل نظريات مختلفة، يركز بعضها على الحاجات أو التوقعات أو الحقوق التي يرغبها الأفراد. ولا يوجد نموذج شامل للدافعية يحتاج المديرين إلى تعلمه ليستخدموا الآخرين لأداء أفضل. وبدلاً من ذلك يحتاج المديرين لاستخدام نماذج الدافعية المختلفة لدراسة السلوك والأداء ومعرفة الطريقة التي تتفاعل بها للتغيرات التي تؤثر على الدافعية.

نظام الحوافز :

يتأثر مستوى الدافعية لدى العاملين بنظام الحوافز في المنظمة. ويميز بعض الباحثين بين الحوافز الذاتية (الداخلية) والحوافز الخارجية. وعلى الرغم من الاختلاف حول هذا التمييز، إلا أنه يوضح طبيعة الحوافز بالنسبة للأفراد، فالحوافز الذاتية حسب رأى هؤلاء الباحثين جزء من الوظيفة نفسها ويوفرها الفرد لنفسه. أما الحوافز الخارجية، بالمقابل، فهي خارج مجال العمل ويوفرها شخص آخر بخلاف الموظف أو العامل، مثل مديره أو رئيسه. ويمكن اعتبار الآخر خارجياً فيما يكون الرضا بانجاز المهام حافزاً ذاتياً أو داخلياً.

الإداء :

يمثل عنصر الأداء مقياساً معتمداً في إطارنا الذي عرضناه، أي مركز اهتمامنا والهدف الذي يؤثر فيه المديرين ويمثل الأساس للحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمنظمات. وهناك معايير عديدة في كل مستوى من هذه المستويات لتقويم الفعالية. وليس هناك معيار واحد يصور مدى النجاح في الأداء في تلك المستويات الثلاثة، ولذلك عرضنا نموذجاً لتلك المعايير المستخدمة في تقويم الأداء مثل : الانتاجية، والروح المعنوية، والتكيف عن العمل، وإنجاز المهام، والتكيف الذاتي. فعندما يكون مستوى الأداء مرضياً، تصفه المنظمة بالنجاح، ولذلك تجد كل المتغيرات في الإطار الذي عرضناه مرتبطة بجزئية الأداء في النموذج.

تقويم الأداء :

تقويم الأداء هو عملية قياس وتقويم على فعالية الأداء، و يستخدم لابرز نقاط القوة والضعف في الأفراد والجماعات والمنظمات. زيادة على ذلك يمكن أن تصلح تقويمات الأداء كمعيار للحوافز والعقاب والتطوير ولإجراء تغييرات في تركيبة المنظمة ولتصميم الوظائف.

ولعل أهم تقويم الأداء أهميتها في تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه العمل الذي يؤديه المديرين. وكغيره من الموضوعات التي يشملها الإطار الذي عرضناه فلا يوجد نظام واحد أمثل لتقويم الأداء، بل إن هناك نظاماً لتقويم الأداء أفضل من غيرها بالنسبة لشخص معين أو جماعة أو منظمة معينة.

التغيير والتطوير التنظيمي :

تحتاج المنظمات والعاملون فيها، في آخر الأمر، إلى التغيير والتطوير وإلا أصابهم حالة من الركود، والنتيجة النهائية للركود هي عدم القدرة على البقاء والاستمرارية. فالتغيير والتطوير للخطط أكثر فعالية من عدم التخطيط لهما أو المحاولات العشوائية للتكيف. يوضح نموذجنا أن توجيه السلوك التنظيمي مهمة تتحدى قدرات المديرين، وتتطلب معرفة تامة بالخصائص الفردية والجماعية والتنظيمية. وسبب أهمية هذه المعرفة أن الأداء هو الهدف الأخير للمنظمات. فمن الصعوبة بمكان تحقيق أداء مناسب إذا ما حجبنا المعرفة أو حجبنا أو حرفت. لذلك لا بد من أن تتوافر للمديرين معرفة كيفية دراسة أو ملاحظة الخصائص المعروفة في شكل (٢-٧)؛ أي لا بد أن يكونوا خبراء في التشخيص.

تتطلب العلوم السلوكية من المديرين أن تتضمن دراساتهم للواقع الأسلوب العلمي، إذ أن اعتمادهم على التجربة أو الفطرة فقط يفتح الباب أمام الكوارث. و يركز أسلوب العالم السلوكي في دراسة أبعاد السلوك التنظيمي على أهمية العلم وإطار البحث وجمع البيانات. و ينفى هذا الأسلوب على التشخيص العلمي قيمة أعلى من المتوقع.

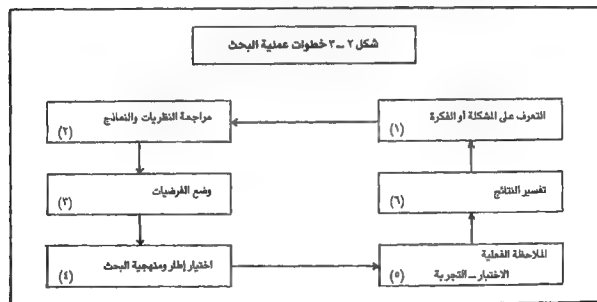
المدخل العلمي كنظام :

يعتبر المدخل العلمي لدراسة السلوك التنظيمي والأداء أسلوباً منظماً للاستقصاء والبحث. فالاعتماد بالسلوك يرجع، في الواقع، إلى فجر التاريخ حيث تخللت مؤلفاتنا في الإدارة وصفات وتحليلات السلوك في المنظمات العسكرية والدينية والأجهزة الحكومية. ورغم هذا الاهتمام الواسع، إلا أننا نجد أن محاولات دراسة السلوك دراسة تجريبية منظمة باستخدام أسلوب محدد، يعرف بالأسلوب العلمي، لم تظهر إلا خلال الثمانين عاماً الماضية فقط. وعليه يمكننا القول إن لدراسة السلوك ماضياً طويلاً لفترة تاريخية قصيرة نسبياً^{١٦}.

يتضمن الأسلوب العلمي كنظام للبحث عدداً من الخطوات، موضحة بشكل (٢-٣)، وعادة ما يتدرج الباحث في الخطوات الست المبينة بالشكل في دراسته للسلوك التنظيمي. و يميز هذا التتابع المنتظم الأسلوب العلمي عن أسلوب الممارسة. و يستخلص الباحثون، بعد اكتمال العملية واستخدام قاعدة بيانات نظرية أو تجريبية، توضيحاً أو تفسيراً حول ظاهرة تنظيمية ما، مثل : تصميم الوظائف، أو العمليات الجماعية، أو القيادة، أو تنمية مهارات العاملين.

الجنس بين الباحث والمدير :

بعد استكمال كل خطوة من خطوات البحث العلمي الست وإجراء الاختبار التجريبي، يبدأ الباحث في تفسير النتائج. و يجب على الباحث أن ينقل النظريات والنماذج والفرضيات التي تؤيدها نتائج البحث بلغة واضحة ومفهومة. وهنا يجب عدم التقليل من شأن كلمة «مفهومة» لأن تطبيق نتائج البحث في البنوك أو المستشفيات أو المسابك أو مصانع إنتاج الأغذية أو أي وضع تنظيمي، يعتمد على قدرة المدير على فهم تفسير تلك النتائج. فإذا أريد أن يكون للباحثين التنظيميين أثر في الممارسات الإدارية، فلا بد أن يقدموا للمديرين مجموعة من التفسيرات الواضحة لأي دراسة قابلة للتطبيق في محيط العمل.



يفترض بعض الباحثين أن مهمة تفسير وتطبيق نتائج البحث تقع على عاتق المدير، إلا أننا نخالف هذا الرأي لعدة أسباب :

أولاً - إذا ما قدر للعلماء السلوكيين الاستمرار في إجراء أبحاثهم في منظمات حقيقية، فيجب عليهم أن يقدموا للمديرين شيئاً ذا معنى وقيمة. وكلما كان تفسير أى دراسة بحثية واضحاً، زاد احتمال اكتشاف شيء ذي قيمة وبوساطة المدير.

ثانياً - مثلما يتم تدريب العالم السلوكي على نقل نتائج (البحث)، يتم تدريب المدير على إدارة المنظمة.

ثالثاً - يتركز كل العمل اليومي للعالم السلوكي حول البحث الذي يقوم بإجرائه، فيما ينحصر كل ما يفعله المديرون في إلقاء نظرة سريعة فقط على مشروعات البحث؛ إذ أن واجباتهم الأخرى، كالحفز والتقويم والتخطيط ووضع الأهداف، تأخذ جل وقتهم.

وأخيراً، يكرس علماء السلوك كل جهدهم في زيادة المعرفة، وتتمثل إحدى الخصائص الأساسية لهذا العمل الهام في ضرورة نقل النتائج وتقديم تفسيرات للباحثين الآخرين والمراقبين وللمجتمع بوجه عام. ولا يمكن تحقيق هذه المتطلبات إلا بالتفسير الحقيقي. لا يعتقد الباحث أنه قد توصل إليه.

ونؤكد، ثانية، أن اهتمام المدير ينحصر في تطبيق المعرفة الثمينة. فللتأكد على عمل شيء ما في اتجاه تحسين الأداء دلالات هامة في تحديد الفرق بين العلماء السلوكيين والمديرين. فالمدير يهتم بالمسائل الآتية :

- ١ - الظروف الحالية المثالية والتي تستلزم الإبقاء عليها أو تعديلها.
- ٢ - وضع المهمة والغايات والأهداف ومدى تناسب الظروف الحالية مع هذه العناصر.
- ٣ - مدى الحاجة للتغيير والوقت الواجب إجراء التغيير فيه.
- ٤ - ما إذا كانت التغييرات التي تجرى تحقق الأهداف التي وضعت لها.

يتفق كل من العالم السلوكي والمدير، على ضرورة وصف الظروف الحالية بدقة. فالمدير يحتاج لذلك في أداء العمل، بينما يحتاج العالم السلوكي إلى المعلومات لأحداث نظريات ونماذج. أما بخلاف ذلك فتختلف اهتماماتهما... فغنيا يسعى العالم السلوكي لاختبار وتطوير النماذج، يعمل المدير على تحسين الأداء. وعندما تستقر النظريات أو النموذج الاختبار التطبيقي، يتحقق لنا أعلى مستوي من التفاعل المثمر بين العلماء السلوكيين والمديرين. ويشكل هذا المستوى من التفاعل تحدياً للذين يعتبرون أنفسهم خبراء في مجال السلوك التنظيمي التطبيقي.

أداة لتصنيف استراتيجيات البحث التنظيمي

تتوافر نتائج البحث التنظيمي الذي يستخدم الأسلوب العلمي بمعدلات عالية من طريق اللجلات والمقالات المتخصصة والوثائق والعروض الموجزة للمسموحات، والمؤتمرات العلمية المتخصصة. وتختلف تلك النتائج من حيث المنهجية، والقياس، ومدى التطبيق ودرجة التحكم في المتغيرات.

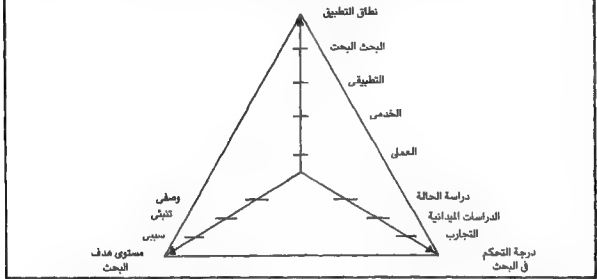
وبالرغم من التقدم الذي أحرز في هذا المجال مثل التحليل الشامل الذي سبق عرضه، فالكم الهائل للنتائج الأبحاث والموضوعات في مجال السلوك التنظيمي معقد ومربك. ولتخفيف حدة ذلك التعقيد قمنا بوضع طريقة للتصنيف (أي وسيلة لتصنيف الموضوعات) لتساعدك في ترتيب وتنظيم عناصر البحث المختلفة وتحدد الأبعاد الهامة والأساسية للبحث (انظر شكل ٢-٤).

نطاق التطبيق :

يتم إجراء البحث البحث، أساساً، بقصد زيادة المعرفة. ويهتم العالم السلوكي بفهم ظاهرة ما دون الاهتمام بمدى إمكانية تطبيقها في الواقع العمل على وجه التخصص.

أما البحث التطبيقي فله قيمة محتملة في المجال العمل لأنه يتعلق بتفسير الملاحظات واستخدام النتائج لتحسين وضع ما. ومن أمثلة ذلك إجراء بحوث عملية عن مصدر الرضا الوظيفي يمكن تطبيقها في أوضاع تنظيمية حقيقية. والبحث الخدمي هو ذلك النوع

شكل ٢ - ٤ وسيلة لتصنيف الاستراتيجيات المحتملة للبحث التنظيمي.



من أنواع البحث الذي يظهر عندما يستخدم العالم السلوكي مستشاراً لدراسة مشكلة ما، ويفترض هنا أن المدير قد قام بتشخيص المشكلة والحق الباحث، لقاء أجر، لدراسة المشكلة دراسة علمية. ومن أمثلة ذلك تقويم آراء العاملين حول مجموعة لمزايا الإضافية في المنظمة.

أما بحوث الفعل فتتضمن البحث الاستقصائي لوقف ما، وتحديد المشكلات، وتطبيق الاستراتيجيات التي تخفف أو تزيل المشكلات. ويكون التركيز في هذا النوع من البحث على التغيير الذي قد يحدث في الهيكل التنظيمي، أو الناس، أو التقنية، أو البيئة، أو أي تشكيلة تتألف من هذه العناصر. ويتوقع أن يحدث الباحث التغيير للأثر والذي سيتم توثيقه وعرضه على المديرين. ومن أمثلة هذا النوع بحث أسباب دوران العمل بين العاملين.

إن أياً من تطبيقات البحث هذه جديرة بالاهتمام وضرورية لزيادة معرفتنا بالسلوك التنظيمي. أما الحكم بمواءمة أي منها لموقف معين فيتوقف في الغالب على الباحثين والمديرين المعنيين، إذ أن لهم أهدافاً يريدون تحقيقها، وتعد هذه الأهداف بمثابة علامات تهدى لاختيار أحد الأنواع الأربعة المذكورة.

مستوى هدف البحث :

يتوقف مستوى هدف البحث على النتيجة المتوقعة منه. فإذا كان الباحث مهتماً بوصف الكيفية التي يتفاعل بها الأفراد لحل مشكلة ما داخل جماعة بلا قائد، فإن الهدف وصفي. ومن الأمثلة المعروفة للمعيار الوصفي لشكل هيكل^{١٠} نموذج نطاق الإشراف الذي قام بوصفه تريغناس (Triguas)، وهو ليس أكثر من وصف للعدد المحتمل من التفاعلات بالنسبة للمدير في حدود أنشطة الإشراف المختلفة.

وهدف آخر للبحث يحيط به المديرون أسبقية متقدمة، هو ما يعرف بالهدف التنبؤي حيث يهتم المدير بالتنبؤ بسلوك وأداء الفرد وتحقيق الأهداف الخططية الكلية. فإذا استطاع المديرون التوصل إلى الأساليب التي تتنبأ بالأداء الذهلي للموظف بدقة، مثل اختبار القدرات، تمكنوا من أداء أعمالهم بسهولة ويسر. ليس هناك اختبارات تؤدي إلى تنبؤات دقيقة. ومع ذلك فالبحث عن الهدف التنبؤي مازال مستمراً، وهو ضروري بالنسبة لرجال السلوك التنظيمي.

لا يهتم المديرون والباحثون، في بعض الحالات، بالوصف أو التنبؤ ولكنهم يسعون إلى معرفة اتجاه العلاقة بين المتغيرات. و يعرف هذا النوع من أنواع البحث بالمسببي، ومن أمثلة ذلك المجال الذي يتضمن فكرتي الرضا والأداء. وهناك أربع علاقات اتجاهية محتملة لهذين المتغيرين تم طرحها بوساطة النظريين والباحثين والمديرين المختلفين :

١ - الأداء	يؤدى إلى	الرضا
٢ - الرضا		الأداء
٣ - الأداء		الرضا
٤ - الأداء	؟	الرضا

و يستخدم في تحديد العلاقات الاتجاهية أساليب ومنهجيات إحصائية رفيعة. وقد أفضى البحث في العلاقة السببية بين هذين المتغيرين، حتى الآن، إلى بعض النتائج الهامة ولكنها متعارضة^{١٦}.

درجة التحكم في البحث :

يؤثر نوع استراتيجية البحث المختارة على درجة التحكم التي يمكن ممارستها عند دراسة السلوك البشري في المنظمات. و يتضمن بحث دراسة الحالة استخدام بيانات أو معلومات لا يتوافر للباحث أى قدر من التحكم فيها، حيث إن التجربة أو الحالة قد حدثت من قبل (أى أن البحث يتم بأثر رجعى) و يكون دور الباحث في هذه الحالة وصف ما جرى بعد وقوع الحدث. أما في الدراسات الميدانية فتتوافر للباحث درجة من التحكم في اختيار مفردات البحث (الناس المراد دراستهم) والمنهجية للمواد استخدامها (مثل الاستبيانات والملاحظات والمقابلات)، والفرضية التي يتم اختبارها والفترة الزمنية لإجراء الدراسة، فيما تكون درجة تحكم الباحث في السلوك الفعلي لمفردات البحث محدودة أو منعدمة تماما. وأخيراً تتيح التجارب للباحث فرصة التحكم أكثر في المتغيرات الرئيسية موضوع الدراسة.

و يمكن أن تتم التجارب في المختبر أو في أوضاع ميدانية حقيقية. فقد يسمي الباحث في دراسة عن الدافعية مثلاً إلى استقصاء كيفية ارتباط العمر بهذا المتغير وبذلك تكون هناك أربع فئات عمرية للعاملين يمكن دراستها :

- (١) من عمر عشرين إلى ثلاثين عاماً
- (٢) من واحد وثلاثين إلى أربعين عاماً.
- (٣) من واحد وأربعين إلى خمسين عاماً
- (٤) من واحد وخمسين إلى ستين عاماً.

وقد بدأ الاهتمام يتزايد حالياً بدراسة اتجاهات المديرين من النساء حول وظائفهن ومواقفهن في المنظمات وتقدمهن في مجال العمل. وإذا أراد الباحث استقصاء اتجاهات النساء فقط في تجربة ما يتم التحكم في متغير النوع.

عوامل إضافية يجب مراعاتها عند اختيار الاستراتيجية :

عند اختيار إحدى استراتيجيات البحوث السلوكية الأربع الرئيسية -دراسة الحالة، والدراسة الميدانية، والتجربة المختبرية، والتجربة الميدانية- يجب أن يكون الباحث ملماً بأوجه الشبه والاختلاف بين هذه الاستراتيجيات، كما ينبغي على الباحث اختيار الاستراتيجية التي تؤدي إلى تحقيق أغراض البحث بصورة أفضل. وبالطبع فإن الاستراتيجيات تختلف حول بعض المسائل مثل :

- ١ - نوعية المعلومات أو البيانات التي توفرها.
- ٢ - مدى دقة أو عدم خلط المعلومات - أى درجة وثوق الباحث في الاستنتاجات المستنبطة من النتائج.
- ٣ - مدى إمكانية تعميم نتائج الدراسة في مجالات تعدد نطلق البحث.
- ٤ - مقدار الوقت والموارد اللازمة لإجراء البحث.

وبدلاً من دراسة هذه المسائل، والأخرى المماثلة، بصورة علمية، يقوم كثير من الباحثين باختيار الاستراتيجية المفضلة لديهم ويأمنون لها، ويستخدمونها بالرغم من جوانب الضعف فيها. ولأسوء الحظ تلعب العادات والتجارب والميل السابقة للباحث دوراً أساسياً في اختيار الباحث لاستراتيجية معينة في بعض الحالات.

ولتقويم جوانب الضعف والقوة في الاستراتيجيات الأربع الرئيسية، يتعين على الباحث النظر في أربعة عوامل إلى جانب معيار التحكم في البحث. وتشمل هذه المعايير الإضافية: (١) السيطرة (٢) الواقعية (٣) المدى (٤) الدقة. (انظر شكل ٢ - ٥).

السيطرة:

يمثل التحكم والسيطرة من حيث إن كلا منهما يتعلق بسيطرة الباحث على المتغيرات قيد الدراسة. فبينما يتعلق الأول بحماية البحث من عوامل خارجية غير مرغوب فيها تتعلق السيطرة بقدرة الباحث على تعديل قيمة متغير ما بناء على تعديل متوقع في متغير ثان. فقد يشعر أحد المديرين بأنه من الممكن رفع الروح المعنوية للعاملين عن طريق تحديث المهارات الفردية للمشرفين. ولكن يتم اختبار هذا الافتراض، يلحق نصف عدد المشرفين ببرنامج لتدريب المشرفين، ويترك النصف الآخر دون تدريب، ثم يتم قياس معنويات العاملين بالنسبة للمجموعتين قبل وبعد البرنامج التدريبي. وهنا يكون المتغير الذي تمت السيطرة عليه هو حضور البرنامج التدريبي. وتعطى التجارب الميدانية والمختبرية تقديرات عالية في معيار السيطرة وذلك لامكانية قيام الباحث بهذه التجارب بطريقة علمية.

الواقعية:

تمثل الواقعية إحدى نقاط القوة في دراسة الحالات والتجارب والدراسات الميدانية وذلك لتوافر درجة من الثقة لدى الباحث بأن سلوك مفردات البحث طبيعي ويمثل السلوك البشري الحقيقي والواقعي. في حين أن أخذ مفردات البحث من مواقع حقيقية ووضعها في مختبر، يقلل من درجة الواقعية وذلك يمثل أحد جوانب الضعف في استراتيجية التجربة المختبرية.

شكل ٢ - ٥ العوامل الواجب مراعاتها عند اختيار استراتيجية البحث

الاستراتيجية	درجة التحكم	درجة السيطرة	الواقعية	المدى	الدقة
دراسة الحالة	منخفضة	منخفضة	عالية	متوسط	منخفضة
الدراسة الميدانية	متوسطة	منخفضة	عالية	عال	متوسطة
التجارب المختبرية	عالية	عالية	منخفضة	منخفض	عالية
التجارب الميدانية	عالية	عالية	عالية	منخفض	متوسطة - عالية

ملحوظة: يعطى هذا التقويم تقديرات «منخفض» و «متوسط» و «عالية» لكل عامل على حدة.

المسدى :

يشير المسدى إلى سعة الدراسة، وبالأخص عدد المتغيرات وعلاقاتها. ويمثل ذلك أحد جوانب القوة في الدراسات الميدانية التي تستخدم الاستبيانات إذ من الممكن قياس متغيرات متعددة باستخدام هذه الأداة. فمن الممكن أن يقوم الباحث مثلاً، بدراسة الرضا الوظيفي، وسلوك القائد، وخصائص الوظائف، وسياسات المنظمة باستخدام استبيان بسيط و يتعين على هذا الباحث أن يعرف أنه كلما كان الاستبيان طويلاً زاد إرقاق المستجيب مما قد ينتج عنه إجابات محيزة أو غير صحيحة. أما التجارب المختبرية والميدانية فمدها محدود بحكم طبيعتها، وذلك لاهتمام الباحث بوجه علم بالعلاقات بين عدد محدود من المتغيرات.

الدقة :

عادة ما يكون البحث في المختبرات أكثر دقة من الدراسة للميدانية التي عادة ما تستخدم الاستبيان، فاستخدام وسائل القياس المتعددة مثل الملاحظة من قبل مجموعة من الخبراء أو تسجيل التجربة على شريط فيديو لعرضها فيما بعد، يتيح للباحث فرصة الحصول على بيانات صحيحة. ولهذا السبب بدأ كثير من الباحثين استخدام الاستبيان مع المقابلات أو الملاحظة لزيادة درجة دقة قياس متغيراتهم.

دلالات إدارية :

قد يسأل القارئ عند هذا الحد من النقاش، فلماذا يهتم المدير ببحوث السلوك طالما هي من اختصاص العالم والأكاديمي؟
هناك على الأقل ثلاثة أسباب يجب مراعاتها وهي :

- ١ - لم تعد الحلول الاجتهادية لمشكلات السلوك المعقدة مسلماتها، إذ أن عملية إدارة منظمات اليوم تتطلب استخدام مداخل أو نماذج أو نظريات تساعد على تفسير حقائق سلوك العاملين.
 - ٢ - يتمثل أحد الأدوار الإدارية التي بدأت تتزايد أهميتها في دور المشخص . و يتعين على المديرين استخدام طرق متنوعة -مثل الملاحظة والمسوحات والمقابلات والدراسات المنهجية وما شابهها - للوصول إلى حلول للمشكلات الهامة. كما يجب أن تكون معرفة أي طريقة تستخدم وفي أي موقف، جزءاً من القاعدة المعرفية للمدير.
 - ٣ - أخيراً يشتمل مجال السلوك التنظيمي على مداخل ونماذج ونظريات عديدة يستطيع المدير الاستفادة منها. وحتى تكون الفائدة حقيقية، يتعين أن تكون للمدير القدرة على تقويم جوانب القوة والضعف في النماذج والنظريات المختطفة -والتي لا يوجد فيها ما يخلو من العيوب.
- فحلي سبيل المثال، يجب أن تساعد معرفة ما إذا كانت نظرية معينة تقوم على أساس عديد من الدراسات الميدانية والتجارب، ومدى تأييد أو عدم تأييد الأبحاث اللاحقة لتنتائجها. إن ذلك يساعد المدير كثيراً.
- وليس غرضنا أن نحول القارئ إلى باحث، بل إننا، على عكس ذلك، نأمل أن تتمكن من توجيه السلوك في المنظمات بفعالية على أساس متين من المعرفة.

موجز للمدير :

- ١ - هناك أربع طرق «لترسيخ المتغيرات حول الظواهر» وهي الصلابة والسلطة والبداهة والعلم. وبما أن العلم يتضمن السعي نحو المعرفة الموضوعية، فهو لذلك شديد الارتباط بمفهوم السلوك التنظيمي.
- ٢ - العلم طريقة تتضمن للملاحظة والاستقراء والاستنباط والتحقيق.
- ٣ - تشكل النظريات الأساس لمحاولة تنظيم تفكيرنا حول المتغيرات الضرورية لفهم السلوك التنظيمي. فالنظرية في الواقع، هي محاولة لبناء نموذج لجانب من جوانب الواقع.

- ٤ - لا تستخدم النظريات في بناء نظرية السلوك والأداء فقط بل تستخدم أيضا في تحسين القدرة على التنبؤ بالسلوك التنظيمي وفهمه وتشخيصه.
- ٥ - النموذج النظري وسيلة لدراسة الارتباط بين المتغيرات، ويوضح نموذجنا الارتباط بين البيئة والأفراد والجماعات والقيادة والمنظمة والدافعية ونظم الحوافز والتغيير والتطوير التنظيمي وتقويم الأداء والأداء.
- ٦ - يتم تدريب باحث العلوم السلوكية ليكتسب المعرفة عن السلوك التنظيمي من خلال اعتماده على المبادئ العلمية للبحث، وبذا يكون دور الباحث الوصف والتوضيح أكثر من العلاج.
- ٧ - يحتاج المديرين، باعتبارهم مختصين بحل المشكلات، إلى المعلومات المستندة إلى العلم إلى جانب الفطنة والتجربة لمعالجة الخليط المعقد من المتغيرات الموجودة في المنظمة.
- ٨ - يتطلب الاختلاف في توجهات كل من باحث العلوم السلوكية والمدير نظاما مفتوحا وواضحا للاتصال بينهما. ولا يمكن أن يتطور مجال السلوك التنظيمي إلا بتحسين الحوار والتفاهم بين العالم السلوكي والمدير.
- ٩ - يمكن أن يكون البحث حول ظواهر السلوك التنظيمي وصفيًا أو تنبئيًا أو عرضيًا.
- ١٠ - يركز البحث العلمي في هذا الكتاب على استراتيجيتي البحث الميداني والمختبري. وبينما تجرى الدراسات والتجارب الميدانية في منظمات قائمة تقوم التجارب المختبرية بتكوين أوضاع معينة لدراسة خاصية سلوكية محددة.
- ١١ - لاستراتيجيات البحث جوانب ضعف وقوة كامنة فيها. وتشمل العناصر الواجب مراعاتها عند اختيار استراتيجية معينة التحكم والسيطرة والواقعية والصدق.
- ١٢ - إن دراسة خصائص السلوك التنظيمي عملية مستمرة وليست محاولة واحدة تنتهي بحل مشكلة ما سبقتها لذلك فإن استخدام استراتيجيات وتصاميم ونماذج مختلفة يولد معارف هامة حول السلوك البشري يتعين على المديرين تنقيحها وتفسيرها قبل تطبيقها على مشكلات فردية، أو جماعية، أو تنظيمية.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - إذا كانت معايير الأداء الوظيفي غير واضحة بالنسبة للعاملين، فما هي المشكلات التي قد تترتب عليها؟
- ٢ - اختر وظيفة واحدة من القائمة الآتية وحاول وضع معايير للأداء تأخذ في الاعتبار عوامل الدقة والزمن والتقويم.
- ١ - ضابط شرطة.
- ب - مدير فريق رئيسي لكرة القدم.
- ج - جراح أعصاب.
- د - مبرمج حاسب آلي.
- ٣ - ما هي المخاطر التي يمكن أن يواجهها مدير معاصر يعمل في مجال صناعة ديتا ميكي باعتباره الكامل على «الفطنة والخبرة» لتحسين مستوى أداء ممرضيه؟
- ٤ - بين كيف ترتبط الفرضيات بالنظرية.
- ٥ - من المسئول عن تفسير نتائج التجربة الميدانية (الباحث أم المدير) ولماذا؟
- ٦ - لماذا يشعر المديرين بالقلق تجاه التوقعات، أو الأعطال التي تنتج عن إجراء الدراسات الميدانية؟
- ٧ - ما هي مزايا التجربة للمختبرية مقارنة بالتجربة الميدانية؟
- ٨ - إذا افترض أنه يجب تحسين الحوار بين الباحث والمدير إذا ما أريد أن تكون المعرفة بالسلوك التنظيمي في المنظمات كاملة علميا. هل تتفق مع هذا الرأي؟ ولماذا؟

حالة دراسية عن السلوك التنظيمي حالات الضم التي نجحت

بالرغم من الأعداد المتزايدة لحالات الضم (شراء شركة لأخرى) في السنوات الأخيرة، إلا أن إحدى الدراسات التي أعدتها مؤسسة ماكينزي وشركاه للاستشارات الإدارية (كما أوردتها مجلة فوربس) قد كشفت أن أغلب هذه الحالات قد فشلت. وفي الواقع إن هناك أكثر من ثلثي حالات الدمج لم تحقق كسبا ماديا أكبر مما لو قامت الشركة الضامنة بوضع استثماراتها في شهادة توفير بأحد البنوك.

لماذا يكون معدل الفشل عاليا؟ يقول الخبراء في مجال الضم بأن العملية أشبه بحالة الزواج، حيث يتطلب الأمر التكيف والتعديل من جانب الشركة الأم والشركة التي يتم ضمها. مجلة فوربس (Forbes)، مثلا، تسأل كيف يمكن لشركة آي بي إم (IBM) التقليدية التخليص مع شركة رولم (Rolm) المتحررة (شركة تعمل في مجال تقنية الاتصالات ضمتها آي بي إم) سنة (١٩٨٤) أو لشركة جنرال موتورز المتعاضد سليما مع شركة فيالتي نظم البيانات الالكترونية ذات الضبط والربط (التي أسسها رجل الأعمال روس بيرويت (Ross Perot) والتي ضمتها إليها جنرال موتورز عام ١٩٨٤م)؟ فعادة ما يكون للشركة الأم والشركة المنضمة عادات وقيم ومعتقدات متباينة تماما. وتفاخر الشركة الضامنة حينها تحاول خلق الشركة المضمومة وتتلقى على فصلتها المميزة التي كانت في الأساس عنصر جذب بالنسبة للشركة الضامنة.

هنا تبدو الشركة الأم في مأزق، فإذا فُرِحت أسلوبها الإداري على الشركة الأخرى فمن المحتمل أن تنسف عملية الضم وتقتضي مديريها للتمرسين. فقد حاولت شركة جنرال إلكتريك مثلا أن ترفع يدها عن شركة انتريريسل (Interill)، شركة مصنعة للمواد الموصلة للكهرباء، إلا أنها استبدلت النظام الإداري لامتلاك الأسهم بالنسبة للعاملين في انتريريسل بنظام الحوافز يتسق مع نظام جنرال إلكتريك. فإثر ذلك خلق كثير من مديري ومهشمي انتريريسل فتركوا العمل بالشركة في أول فرصة لاحت لهم وقد فقدت الشركة خلال فترة قصيرة ما يفوق الثلث من خيرة المهندسين العاملين فيها.

من الممكن أن يكون عدم التدخل خطيرا بنفس القدر، كما اكتشفت موتورولا (Motorola) فقد اشترت موتورولا شركة فوريغز سيسيمز (Four - Phase Systems) التي تصنع نظم معالجة البيانات، حيث كانت في حاجة ملحة لدمج إداري كبير، كما تقول فوربس ... فهي في حاجة إلى "كبير مديريين" لتصرف الأعمال اليومية ومساعدة الأطراف المتصارعة، إلا أنها لم تعمل شيئا من ذلك وانتظرت سنة تقريبا قبل أن يتم تعيين مدير جديد لها وقتها كان الضرر قد حدث بالفعل.

ماذا لتفعل الشركة الضامنة إذن؟ هل يضمن عليها أن ترفع يدها عن إدارة الشركة التي يتم ضمها أم لتتدخل فيها؟ الإجابة على ذلك، حسب رأي الخبراء الذي أوردته مجلة فوربس، هو شيء من هذا وذاك. حيث تحاول الشركات الضامنة أن تبقى على ثقافة الشركة التي يتم ضمها على ما هي عليه، بمنحها الاستقلال التام عنها. على أن دور الشركة الأم لا يقتصر على التمويل فقط، بل توفر الكثير من الشركات الضامنة التوجيه التدريب الإداري والاستشارة لمساعدة رجال الأعمال في كيفية إدارة شركاتهم النامية بصورة أفضل. وقد يشهد على أن ذلك تاننل (Tannehill) الذي شرع في إنشاء شركته الخاصة (Stock Equipment) بولاية أوهايو. فعندما قامت شركة جنرال سقنال (General Signal) بشراء شركته، أثار المستشارون العديد من الأسئلة التي كشفت عن مشكلات شركة (Stock Equipment) الاستراتيجية منها والفعالية، كما قدم المستشارين حلولاً مساعدت تأنل في تحسين استراتيجية مشروع وحل مشكلات التخزين.

وأخيرا فتصليح الشركة التي يتم ضمها تغيير الشركة الأم وفي اكتشاف هاريس انترنايپ (Harris Intertype) وهي شركة مصنعة للطابعات، عندما ضمت شركة راديشن المحددة (Radetion Inc) التي تصنع نظما الكترونية معقدة تشمل مقبضات الصواريخ. فبعد عملية الضم بقليل، بدأ مديرو شركة راديشن في تولي مناصب عليا في شركة هاريس وأصبحت لهم وجهات نظر راديكالية حول الصورة التي يجب أن تكون عليها الشركة. وباختصار فقد حولوا شركة هاريس من شركة لخدمة المطابع إلى شركة لأجهزة الاتصالات الالكترونية، من خلال شرائها لعدد من الشركات الأخرى انتهت بشراء شركة منتجات لانيير (Lanier Business Products) وهي شركة لمعدات معالجة الكلمات (طابعات) في عام ١٩٨٣م.

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما هي العوامل التي أوجدت الصعوبات في حالات الضم التي تم وصفها في الحالة؟
- ٢ - في أي مستوى من المستويات تعمل هذه العوامل ... الفرد أم الجماعة أم التنظيم؟
- ٣ - كيف يمكنك وضع إطار لدراسة علمية لبحث عمق هذه المشكلة؟

حالة عن الدراسة العلمية للسلوك التنظيمي مستوصف بيلي جيكنز

مستوصف بيلي جيكنز مؤسسة متخصصة في تقديم العناية الطبية للمرضى الخارجيين في كوايس بولاية أوهايو... تخصص العيادة بالعناية الطبية التشخيصية والوقائية لمواطني مجتمع أوهايو الوسطى. ويقوم أطباء من ذوي التخصصات العالية بالكشف والتشخيص الكامل للمريض، باستخدام أحدث الأجهزة الإلكترونية في التحليل. فإذا أظهر الكشف أمراضا بدينية للمريض، تم تحويله إلى أحد المستشفيات المجاورة.. ومع أن خدمات العيادة متاحة للعامة، إلا أن ٤٠٪ من المرضى هم من المنظمات المجاورة والتي لها عقود مع العيادة للكشف الدوري على موظفيها.

تستخدم العيادة التي أنشئت في عام ١٩٧٠ بوساطة الدكتور ج. ت. بيلي (J.T. Bailey) والمكتول. ه. سمز (L. H. Sims)، اثني عشر طبيبا متخصصا وأكثر من مئتي فني وموظف يشغل ٧٠٪ من وظائف الفنيين والموظفين نساء وحوالي ٢٠٪ من هذه الوظائف موفقون يعملون لبعض الوقت (Part-time) - (عادة ما يكونون طلابا بكلية الطب بالجامعة المجاورة ويعملون في فترات العصر والنساء بعد انتهاء المحاضرات).

أنشأ المستر استيف مان (Steve Mann) مدير للمستوصف خلال الربع الأول من عام ١٩٨٥ نظاما جديدا لتوزيع العاملين (جدولة العمل) مستبدلا نظام العمل من خمسة أيام في الأسبوع بواقع ٤٠ ساعة عمل، لنظام ٤ أيام عمل / ٤٠ ساعة في الأسبوع. لقد تعرف مان على فكرة العمل الأسبوعي للمعدل من خلال اتصالاته مع ذنب الإدارة واتصالاته بجمعيات الموظفين المحلية والوطنية، وملاحظاته في المنظمات الأخرى في منطقة كوايس. ويعتقد مستر مان بأن العيادة يجب ألا تكون مبتكرة في مجال الطب فقط بل وفي مجال إدارة الأفراد أيضا. ويطبق نظام الجدولة الجديد ٤٠/٤٠ على العاملين الفنيين والساندين المتفرغين للعمل. أما بالنسبة للعاملين المتعاونين فيعطون إما يوم الجمعة أو يوم الاثنين لتصبح مظلة نهاية الأسبوع ثلاثة أيام. وقد نوه مستر مان إلى أنه سيتم تقويم النظام الجديد بعد فترة تجربة تمت لستة أشهر.

وبقرب نهاية ستة الأشهر - فترة التجربة - قام مستر مان بتكوين فريق عمل من خمسة أشخاص لتقويم نظام ٤٠/٤٠ على أن يرفع تقريره له خلال ثلاثين يوما. لقد أصبحت مواقف بعض أعضاء الفريق معروفة حيث اتضح أن مساعد مدير المستوصف مؤيد للعمل بالنظام الجديد، فيما كان موقف مشرقى تسمى للتدريب وعلم الأمراض سلبيا تجاه النظام الجديد. أما آراء العضوين الباقين من الفريق فلم تعرف.

اتم الفريق مهمته ورفع تقريره للمصتر مان. وقد جاء في التقرير التوصيات التالية: (١) ألا يستمر العمل بنظام ٤٠/٤٠ الجديد. (٢) العودة إلى نظام ٤٠/٥٠ السابق فورا. وفيما يلي مقتطفات من التقرير :

تقرير فريق عمل جدولة عمل الموظفين - ١٠ سبتمبر ١٩٨٥ م

التوصية :

يوصى فريق العمل المختص بتقويم نظام العمل لاربعة أيام / اربعين ساعة في الأسبوع بأن يوقف العمل بنظام الجدولة الجديد والعودة إلى نظام العمل لخمسة أيام / اربعين ساعة في الأسبوع. ويعتقد الفريق بأن عيوب نظام الجدولة الجديد تفوق مزاياه.

الطريقة :

تم استخدام طريقة النقاب على مرحلتين وشمل ذلك استقصاء ومقابلات غير رسمية.

١ - تم تصميم استبيان، وأرسل لكل العاملين له، وقد تم توجيههم باستكمال البيانات أثناء أدايتهم للعمل، وأن يودعوه مكتب شئون الموظفين، وهم في طريقهم إلى منازلهم. مرفق نتائج المسح (انظر شكل ٢-١) وقد أظهرت البيانات الآتي : (١) أن هناك أقل من ٢٠٪ من الموظفين في عينة المسح يفضلون استمرار النظام الجديد. (٢) أن التقديرات التي وضعت لدرجة خطورة للشكايات أكثر من تلك التي وضعت للإيجابيات.

٢ - تم إجراء مقابلات غير رسمية مع ثمانية عشر موظفا ممن لم يشتركوا في المسح، واتضح أن ثلاثة عشر موظفا منهم لا يفضلون النظام الجديد. ومن أكثر الشكايات التي تكررت ذكرها من قبل هؤلاء تلك المتعلقة بالاضطراب في العمل والندل. ومن الزايات الإيجابية التي تكررت ذكرها تقليل نسبة الغياب وتخفيض تكلفة الانتقال.

شكل ٢ -٦ مسح لجدولة العاملين

الاسم :

الإدارة :

١ - هل تفضل الاستمرار بنظام «٤٠/٤» اسبوع؟

نعم ١٢ لا ٢٦

٢ - مشكلات الجدولة : يرجى وضع تقدير من ١ - ٥ (لا مشكلة... مشكلة خطيرة) لكل من المشكلات المحتملة المدرجة بعد بالنسبة للنظام الجديد (٤٠/٤)

التقدير	المشكلة
٣,٧٧	١ - الانهك من يوم العمل الطويل.
٤,٥٨	٢ - اضطراب جدولة العاملين.
٤,١٤	٣ - زيادة في عبء العمل.
٢,٩٠	٤ - زيادة في مشكلات الاتصال.
٣,٨٧	٥ - لمشكلات المالية نتيجة التأخر في الوصول للمنزل.

متوسط التقديرات

٣ - مزايا الجدولة :

يرجى وضع تقدير من ١ - ٥ (لا مزية... مزية إيجابية مامة) لكل من العناصر للدرجة بعد عند تطبيق نظام (٤٠/٤) مقابلة بنظام (٤٠/٥)

التقدير	المزايا المحتملة
٢,٨١	١ - رفع معنويات العاملين.
٢,٩٥	٢ - انخفاض الغياب.
٤,١١	٣ - زيادة وقت الفراغ.
٤,١٥	٤ - انخفاض تكاليف الانتقال
٢,٧٠	٥ - قلة الوقت الضائع

متوسط التقديرات

أسئلة إرشادية :

١ - ما هي الأهداف للتحويل لنظام العمل الأسبوعي ٤٠/٤؟

٢ - قوم ما أنجزه فريق العمل من وجهة النظر الإدارية.

٣ - قوم ما أنجزه فريق العمل من وجهة الدراسة الميدانية.

٤ - عللاً يجب أن يفعل مستر ما بعد ذلك؟

Notes :

1. M. McCohen and E. Nagel, **An Introduction to Logic and Scientific Method** (New York: Harcourt, Brace, Jovanovich, 1934).
2. Eugene F. Stone, **Research Methods in Organizational Behavior** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1978), p. 6.
3. John M. Neale and Robert M. Liebert, **Science and Behavior** (Egnewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1973), p. 2.
4. Fred N. Kerlinger, **Foundations of Behavioral Research** (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1973), p.7.
5. Robert Bralithwaite, **Scientific Explanation** (Cambridge, England: Cambridge University Press, 1955), p. 1
6. Stone, **Research Methods**, p. 8.
7. Robert Dublin, **Theory Building** (New York: Free Press, 1969), p. 24.
8. Lyle Yorks and David A. Whitsett, "Hawthorne, Topeka, and the Issue of Science Versus Advocacy", **Academy of Management Review**, 1985, pp. 21-30; Ian Maitland, John Bryson, and Andrew Van De Ven, "Sociologists, Economists, and Opportunism", **Academy of Management Review**, 1985, pp. 59-65.
9. Ibid.
10. J. E. Hunter, F. L. Schmidt, and G. B. Jackson, **Meta-Analysis: Cumulating Research Findings Across Studies** (Beverly Hills, Calif.: Sage, 1982).
11. Ibid.
12. S. Maurer, S. Werling, and M. J. Wallace, Jr., "Effects on the Pay-Satisfaction Relationship" (University of Kentucky, unpublished manuscript, 1985).
13. Fritz J. Roethlisberger and W. J. Dickson, **Management and the Worker** (Boston: Harvard Business School, Division of Research, 1939).
14. E. G. Boring, **A History of Experimental Psychology** (New York: Appleton-Century-Crofts, 1950), p. 8.
15. A. V. Graicunas, "Relationships in Organization", in **Papers on the Science of Administration**, ed. Luther Gulick and Lyndall F. Urwick (New York: Columbia University, 1947), pp. 183-87.
16. For a more detailed discussion of directional relationships, see Charles N. Green, "The Satisfaction-Performance Controversy: New Developments and Their Implications", **Business Horizons**, October 1972, pp. 31-41.

Additional References :

- ARVEY, RICHARD D., and ALLEN P. JONES "The Use of Discipline in Organizational Settings: A Framework for Future Research. In **Research in Organizational Behavior**, edited by L. L. Cummings and Barry M. Staw Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.
- ATKINSON, J. W., and D. CARTWRIGHT. "Some Neglected Variables In Contemporary Conceptions of Decision and Performance". **Psychological Reports**, 1964, pp. 575-90.
- BAILEY, K. E. **Methods of Social Research**. New York: Free Press, 1978.
- BEHLING, ORLANDO. "The Case for the Natural Science Model for Research in Organizational Behavior and Organization Theory". **Academy of Management Review**, 5, 1980, pp. 483-90.
- BRANDT, R. M. **Studying Behavior in Natural Settings**. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1972.
- BROUSSEAU, K. R., and J. B. PRINCE. "Job-Person Dynamics: An Extension of Longitudinal Research". **Journal of Applied Psychology**, 66, 1981, pp. 59-62.

- CHILD, J. "Managerial and Organizational Factors Associated with Company Performance. Part I. A Contingency Analysis". *Journal of Management Studies*, 1974, pp. 175-89.
- DUBIN, R. "Theory Building in Applied Areas. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, edited by M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 17-39.
- DUNNETTE, M. D. *Personnel Selection and Placement*. Belmont, Calif.: Wadsworth, 1968.
- EVERED, ROGER, and MERYL REIS LOUIS. "Alternative Perspectives in the Organizational Sciences: 'Inquiry from the Inside' and 'Inquiry from the Outside'." *Academy of Management Review*, 6, 1981, pp. 383-95.
- GHORPADE, J. "Study of Organizational Effectiveness: Two Prevailing View-points", *Pacific Sociological Review*, 1970, pp. 21-40.
- GOODMAN, P. S., J. M. PENNING, and Associates, *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.
- LIEBERMAN, S., and J. F. O'CONNOR. "Leadership and Organizational Performance: A Study of Large Organizations". *American Sociological Review*, 1972, pp. 117-30.
- LORD, ROBERT G. "An Information Processing Approach to Social Perceptions, Leadership, and Behavioral Measurement in Organizations". In *Research in Organizational Behavior*, edited by L. L. Cummings and Barry M. Staw. Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.
- MAHONEY, T., and P. FROST. "The Role of Technology in Models of Organizational Effectiveness". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1974, pp. 127-38.
- MINER, J. *The Challenge of Managing*. Philadelphia: Saunders, 1975.
- MORGAN, GARETH, and LINDA SMIRCICH. "The Case for Qualitative Research". *Academy of Management Review*, 5, 1980, pp. 491-500.
- MOTT, P. E. *The Characteristics of Effectiveness*. New York: Harper & Row, 1972.
- PRICE, J. L. "The Study of Organizational Effectiveness". *Sociological Quarterly*, 1972, pp. 3-15.
- RIDGWAY, V. F. "Dysfunctional Consequences of Performance Measurements". *Administrative Science Quarterly*, 1955, pp. 240-47.
- ROBERTS, KARLENE H., and NAKIYE A. BOYACIGILLER. "Cross-National Organizational Research: The Grasp of the Blind Man". In *Research in Organizational Behavior*, edited by Barry M. Staw and L. L. Cummings Vol. 6. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1984.
- ROUSSEAU, DENISE M. "Issues of Level in Organizational Research: Multi-Level and Cross-level Perspectives". In *Research in Organizational Behavior*, edited by L. L. Cummings and Barry M. Staw Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.
- RUNKEL, P. J., and J. E. McGRATH. *Research on Human Behavior*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1972.
- STEERS, R. M. *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977.
- SUTTERMEISTER, R. A. *People and Productivity*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1978.
- TERBORGH, JAMES. "Interactional Psychology and Research on Human Behavior in Organization". *Academy of Management Review*, 6, 1981, pp. 569-76.
- TERBORGH, J. R., P. RICHARDSON, and R. D. PRITCHARD. "Person-Situation Effects in the Prediction of Performance: An Investigation of Ability, Self-Esteem, and Reward Contingencies". *Journal of Applied Psychology*, 65, 1980, pp. 574-83.
- WHITE, S. E., T. R. MITCHELL, and C. H. BELL. "Goal Setting, Evaluation Apprehension, and Social Cues as Determinants of Job Performance and Job Satisfaction in a Simulated Organization". *Journal of Applied Psychology*, 62, 1977, pp. 865-73.

الخصائص الفردية

للتعامل ليضع لحظات هاتين الصورتين المختلفتين لحو العمل :

ليس هناك أشق على المرء من أن يكون مقيدا بآداء شيء واحد كل يوم من الصباح إلى الليل دون إرادته. وكلما أحس المرء بألميته، أصبح عمله أكثر بغضا لنفسه: لأنه يحس بالتقيد وانعدام الأهداف. وفي كل الفروع يتحول نشاط العامل إلى شيء تافه.... مجرد عملية ميكانيكية تتكرر كل دقيقة ولا تتغير عاما بعد عام^١.

يفاندر مستر ميتلن (Metelin) داره في قبر يفتون (Geertrington) بجوار حديقة ريسيرش تريانكل (Research Triangle) بكارولينا الشمالية، كل صباح في تمام الساعة السابعة والرابع، يشاركه موظف آخر يعمل بمؤسسة داتا جنرال في هذه الرحلة التي تستغرق ٢٥ دقيقة عبر منطقة ريفية خضراء بكارولينا الشمالية. ومستر ميتلن الذي يعمل رئيسا لقسم مبرمجي الكمبيوتر، و يبلغ من العمر ٤١ عاما، و يتقاضى مبلغ تسعة وثلاثين ألف دولار في العام، لا يريد أن يربطه ربطة عنق أثناء العمل، و يمكنه أن يعمل وفق جدول ساعات عمل مرن، وله مكتب خاص به مزود بحاسب آلي، ولا يلزمه أن ينتظر ليجد فرصته في الحاسب الآلي الرئيسي، كما أنه يستطيع أن يأخذ معه جهاز كومبيوتر نقال إلى منزله في نهاية الأسبوع إذا أراد.

تذكر زوجة مستر ميتلن، السيدة جوي ذات الأربعين عاما، الفترة التي انتقلت فيها الأسرة من نيويورك إلى هذا المكان قبل ثلاث سنوات : «عندما انتقلنا إلى هنا كان مستقن يقول: إن انتقالنا أشبه بالتقاعد مبكرا عن العمل، إلا أنه يعمل الآن أكثر من ذي قبل، ومع ذلك فإنه يذهب إلى الكلية مرتين في الأسبوع: لتحضير درجة الماجستير في إدارة الأعمال، إنه يجد متعة كبيرة في ذلك».

المشهد الأول لفريدريك إنجلز (Fredrich Engles) أحد رواد الحركة الاشتراكية يصف فيه العمل لعمال المصانع الانجليز منذ مائة عام تقريبا على أن هناك آخرين يرون أن نفس الصورة تنطبق على حياة عمال صناعة السيارات في منتصف السبعينيات^٢.

وأوردت القصة الثانية جانيت غيون (Janet Guyon) التي تعمل بمجلة وول ستريت (Wall Street Journal) وتصف الجهد الذي يبذل من قبل أعداد متزايدة من أصحاب الأعمال لأحداث منظمات ووظائف تتبع للعاملين تكثيف ما أصبح يعرف بجودة بيئة العمل. لقد أخذ البحث، الذي يجري حاليا، يركز على مسائل كبرى تتعلق بقيمة الحياة، والتقدم الوظيفي، وتحقيق الذات للموظفين، بعد أن كان مجال التركيز فيه ضيقا ومحصورا في الرضا الوظيفي قبل فترة السبعينيات^٣ وسواء أكان اهتمامنا عمليا يتعلق بعمل العاملين أكثر إنتاجية، أو اجتماعيا عاما يتعلق بعمل تجربة العمل أكثر إشياعا، فلا بد لنا من تناول الخصائص الفردية للعاملين. إن الفرض من هذا الفصل بحث تلك الخصائص الفردية الأكثر تلاؤما مع المنظمة، ولن نستطيع فهم الأداء في المنظمات دون معرفة الخصائص الفردية التي تؤثر على السلوك والأداء. وبالرغم من أن الوصفين اللذين وردا قبل قليل حول الحياة العملية يرسمان صورتين مختلفتين تماما إلا أن كليهما يؤكدان الاهتمام بالفرد العامل.

سيتناول هذا الفصل خمس خصائص فردية هي :

الدوافع : القوة النفسية الدافعة للسلوك.

والخصية : مجموع الأوجه العديدة التي تشكل الفرد.

والإمراك : المعالجة الانتقائية للمعلومات التي تغشى إلى سلوك قصير المدى،

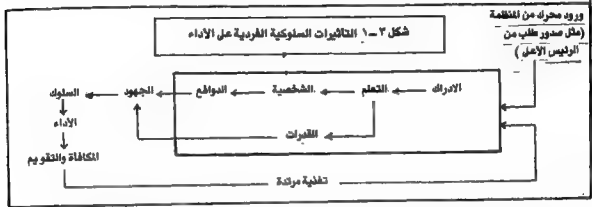
والتعلم : تعديل السلوك بصورة مستمرة ولدى طول بل،

والرضا الوظيفي : الاتجاهات التي يكونها الفرد نحو عمله.

زيادة على ذلك تلعب القدرة -مقدورات الأداء الثابتة أو المحتملة- دورا في تكييف هذه الخصائص.

نموذج للأداء الفردي :

من الممكن أن يستفيد المديرين الممارسون وباحثو السلوك التنظيمي من نموذج للخصائص الفردية وأثرها على السلوك والأداء. ولا بد لعل هذا النموذج من الوفاء بمطلبين أساسيين : أولاً، يجب أن يكون بسيطاً بالقدر الذي يسمح لنا بتنظيم الحقائق حول السلوك وإدراك معنى ما نشاهده. ثانياً، يجب أن يكون النموذج كاملاً للحد الذي يجعله أداة تنبؤ دقيقة للجهود والسلوك والأداء في العمل^{١٠}.



(النموذج المعروف في الفصل الثاني يوحى بأن الاختلافات في الأداء، في الأصل، تنجا لتغيرات عديدة - مادية وذهنية وهيكلية وبهنية وتقنية.) كبدائية تقدم في شكل (١-٢) نموذجاً للتأثيرات السلوكية الفردية على الأداء. فاهتمام المدير ينصب في النهاية على أداء الموظف (مثل عدد المرضى الذين قامت الممرضة بخدومتهم، أو مدى ملاءمة الأنابيب الذي قام السباك بتوكيده). ويشير شكل (١-٢) إلى أن الأداء هو نتاج لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدراته.

يحدد أغلب المديرين إلى التأثير على السلوك والأداء من خلال التوجيه والإرشاد. فقد يطلب الرئيس المباشر من موظف، على سبيل المثال، أن يقوم بانجاز مجموعة من المهام تحت إشرافه كتجربة لذلك الموظف. في البداية، قد يقوم الرئيس المباشر بتعريف هذا الموظف وتزويده بتوجيهات حول الطريقة التي يجب أن يتصرف بها في مجال العمل. إلى جانب ذلك من المحتمل أن يقوم الرئيس المباشر بمراجعة العمل المنجز، وأن يقترح إجراء بعض التحسينات حيثما كان ضرورياً، وأن يكافئ الموظف بالاطراء على إتمام تلك المهام بنجاح، وتعمل التوجيهات والتعريف الأولى محركات من قبل المنظمة، تسبق جهد الفرد وسلوكه ولداه (كما هو موضح بشكل (١-٣).

وثمة مجموعة أخرى من المحركات تتبع إتمام العمل ولها أثر رجعي على الجهود والسلوك والأداء اللاحق في ظروف مماثلة (كما هو موضح في الشكل أيضاً)، فزنى أن جهد الفرد وسلوكه وأدائه يحدث استجابة لمؤثرات بيئية.

إن أهم شيء في هذا الفصل هو تلك العوامل الكامنة في الفرد، والتي تتوسط بين الأحداث البيئية والسلوك الملاحظ فالسلوك خارجي بالنسبة للفرد، وبهذه الصفة يمكن ملاحظته عملياً حال وقومه. وبالمقابل، فإن الأحداث البيئية (مثل توجيه المدير) خارجية ويمكن ملاحظتها تجريبياً، وكما هو موضح في شكل ١-٢، فهناك خمسة عوامل نفسية داخلية تتدخل بين الأحداث الشاهدة والسلوك الملاحظ، وهى الإدراك والتعلم والشخصية والدوافع والقدرات.

تساعد الشخصية في تفسير سبب حدوث سلوك معين، فهي تتناول محتوى السلوك، ونظراتها اتجاه الفرد ساكنة إلى حد ما. ويعتبر معظم العلماء السلوكيين الدوافع، وهى التى تثير السلوك وتوجهه، والقدرات، وهى التى توفر للإنسان الأهلية اللازمة للعمل بنجاح، جوانب للشخصية. فالدوافع والقدرات لازمة جميعاً لحدوث الفعل. بينما يوفر الاستيعاب والتعلم، بالمقابل، الزاوى أو النسق الديناميى للسلوك، ويوضحان كيف أن السلوك يتغير أو يبقى على حاله بمرور الزمن مثلاً ينمو العاملون و يتغيرون في المنظمات.

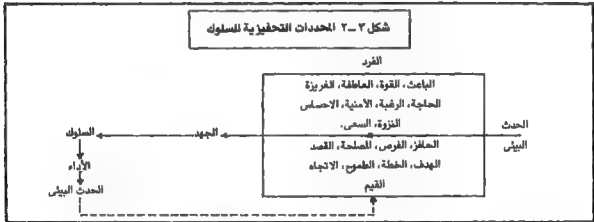
من العسير الفصل بين موضوعات الإدراك والتعلم والشخصية والدوافع والقدرات وتناول كل منها على حدة. وفي الواقع فإن هذه العوامل ترتبط ببعضها ارتباطاً وثيقاً، كما هو موضح بشكل (٢-١)، وتشتبك في الخصائص التالية :

١- تؤثر العوامل الخمسة كلها على السلوك والأداء.

٢- تعيش العوامل الخمسة جميعاً في العقل البشري.

وبذلك تكون هذه العوامل غير محسوسة أو قابلة للملاحظة المباشرة. ولا يستطيع المديرون غير التخمين حول تلك العوامل. وقد عبر بعض العلماء السلوكيين عن شعورهم بالأحباط لطلبهم بعمل تخمينات أو استنتاجات عن العقل (البشري) بالرجوع إلى تلك المساحة المفتوحة في شكل ٢-١ «كمستودق أسود»

و يفسر المديرون السلوك، بالرجوع إلى العوامل السلوكية الأربعة : الإدراك والتعلم والشخصية والدوافع. ولنعمنى مثلاً ملموساً لذلك : نفترض أن أحد المديرين يسعى إلى زيادة المخرجات التي يحققها أحد مرؤوسيه في وظيفته، عن طريق إطرانه بصفة مستمرة. وهو يفعل ذلك لاعتقاده أن هذا الموظف يحتاج إلى الدح المستمر. ويأمل أن يستجيب الموظف لهذا الإطار بزيادة الأداء —وبدلاً من ذلك يبدي الموظف رد فعل سلبياً ويخفض مستوى أدائه ويشكو من كثرة الضغط عليه. يفعل الموظف ذلك لأنه تعلم من التجربة أن الإطار سيكون المكافأة الوحيدة للإداء فوق المتوسط وأنه في الواقع لا يرغب في مجرد الإطار فقط. ولعله من الواضح أن العناصر الأربعة للعوامل السلوكية واضحة في سياق هذا المثال : فها هو ذا الإدراك حيث فهم كل من المدير والموظف معنيين مختلفين للإطار، وتدخل الدوافع أيضاً... فقد أحدث الإطار —كمحرك— سلوكاً غير متوقع من قبل المدير... وكذلك التعلم حيث بنى الموظف السلوك الحالي على التجربة... وأخيراً تدخل الشخصية —خطأ المدير في تفسير نوع الحاجة التي سعى الموظف لاشباعها.



ونبدأ نقاشنا بتحليل ذلك العنصر الذي ينشط السلوك، وهو الدوافع.

الدوافع والسلوك :

يوضح الشكل (٢-٣) أن الدوافع تعمل كمعامل نفسية وسيطة تؤثر على السلوك استجابة لأحداث بيئية. ويظهر شكل (٢-٣) المشتق من شكل (٢-١) الدور الكبير للدوافع في عملية السلوك.

تعارف علماء السلوك على تصنيف الدوافع إلى الفئتين المذكورتين بشكل (٢-٣) وتشمل المجموعة الأولى : البواعث والدوافع والأحاسيس والقوى والفرائز والحاجات والرغبات والذوات والسعى. وتشير كل هذه المصطلحات إلى شيء داخلي يدفع أو يحث الإنسان على فعل أو سلوك معين. وتشير المجموعة الثانية إلى عوامل أو أحداث في بيئة الفرد، فيتم التعبير عن الحافز أو الغرض أو المصلحة أو الطموح، مثلاً، بالإشارة إلى حالة يأمل الفرد في حدوثها كنتيجة لتصرف معين قام به. وبمعنى آخر فإن هذه العوامل تجذب السلوك أو تستعرجه.

إجمالاً لهذا الموضوع نستطيع القول بأن الدوافع عوامل داخلية تؤثر في الأفعال والسلوك الملاحظ. زيادة على ذلك، قد تكون الدوافع فسيولوجية في طبيعتها كالحاجة إلى الطعام، أو نفسية كالرغبات والأمنيات والطموحات. وأخيراً، يقوم العلماء السلوكيون بالتمييز بين عوامل الدافعية التي تنطلق من الفرد وتنفع للسلوك وبين تلك التي يدخل فيها اهتمام الفرد بالأحداث البيئية وتجتنب السلوك.

ويأزم قبل دراسة نماذج عملية الدفع في الفصل الرابع معرفة الأسئلة الرئيسية التي ينبغي أن تجيب عنها تلك النظريات حول دور الدوافع في السلوك. إن تفسير فعل معين أو سلسلة من الأفعال المعينة ليس بالسهولة التي قد يدل عليها مطلع هذا الجزء. فقد يؤدي الموقف عمله بصورة جيدة، أو يتغيب عن العمل، أو يفشل في مسابقة الآخرين لعدة أسباب مختلفة.

وقد حدد هنت (Hunt) بضعة تأثيرات أسفلية للدوافع على السلوك. ويمكن إيجاز هذه التأثيرات باقتراح أربعة أدوار رئيسية تلعبها الدوافع، لابد من فحصها عند دراسة السلوك وهي: إثارة سلسلة من الأفعال واستمرارها وإيقافها وتقويم الأحداث البيئية من زاوية أهداف الفرد الخاصة وتحديد الاختيار والمسار الذي يأخذه السلوك، والتعلم.

درس العلماء السلوكيون مضمون الدوافع، وبالأخص، الحاجات أو الدوافع المشتركة بين الناس في المنظمات. كما استحدثوا طرقاً عديدة متباينة، وأحياناً مركبة، لتصنيف الدوافع كما غرق بعضهم في قوائم طويلة على عددها فيها مئات الحاجات.

ولتجنب الخلط، يلزم النظر في دوافع الناس في المنظمات على مستوى بين من مستويات التحليل. فعلى المستوى العمومي، يمكننا تناول الأنواع الأساسية للدوافع (مثل المكتسب في مقابل الفطري). إلى جانب ذلك ينبغي علينا أيضاً دراسة أنواع الدوافع المحددة التي توجد بين الناس في وظائفهم.

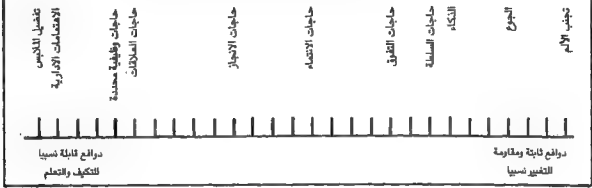
الدوافع الأولية والثانوية :

حدث قبل عدة سنوات أن تحطمت طائرة ركاب ضخمة وعلى متنها ١٥٠ راكباً إلى جانب طاقمها، على سفح جبل يبعد ١٥ ميلاً عن المدرج وقتل كل من فيها. وقد كشف التحقيق اللاحق بأنه لم يكن هناك أي خلل فني، وارجع الحادث إلى خطأ الطيار. قام المحققون بجمع السجلات الإلكترونية التي على ضوء ما جاء به سجل الطائرة: بدأت عملية الهبوط في جو عاصف انعدمت فيه الرؤية تقريباً، حدد برج المراقبة بالظلمة مراراً وتكراراً للطائرة، ونصح باستخدام المعدات الإلكترونية للمساعدة في الهبوط إذ يمكن لأجهزة الحاسب الآلي بالطائرة رصد الارتفاع والاتجاه وأن تساعد في وصول الطائرة إلى بداية مدرج الهبوط وفي هذه الحالة، يبدو أن الطيار لم يكن يثق في أجهزة الطائرة واقتنع بناء على إحساسه أن الطائرة على ارتفاع أعلى بكثير مما تشير به الأجهزة، فقام باستخدام التحكم اليدوي وخفض الارتفاع فحدث الارتطام.

يشير مدربو الطيارين دائماً إلى أنهم يعانون من مشكلة اقناع الطيارين بالوثوق في الأجهزة بدلاً من الاعتماد على قرائنهم، وهذا ما يوضح التعارض بين ما يسميه العلماء السلوكيون بالدوافع الأولية والدوافع الثانوية. فالدافع الأول هو الدافع الفطري الذي يقاوم التخفيف بشدة، فمثلاً يولد الناس جميعاً بالحاجة إلى السلامة، فلا يحتاجون إلى تعلم الرغبة في الهروب من الخطر. وفي هذه الحالة فإن الطيار موضوع المثال قد استجاب للحاجة الفريزية لتجنب الحادث بتحريك الطائرة للارتفاع المناسب حسب اعتقاده.

أما الدوافع الثانوية فهي ليست فريزية إنما تكتسب بمرور الزمن ومن خلال التجربة، أي أنها تكتسب بالتعلم، وهذا لابد من اكتساب الحاجة للوثوق بالأجهزة مثلاً. وبالمقابل فإن الحاجة لكثير من المكافآت التي تقدمها المنظمات في مجتمعات كاللاد أو السلطة أو النفوذ أو المركز لا تولد مع الأفراد إنما تكتسب هذه الدوافع تدريجياً بمرور الزمن عندما يكبر الناس ويتلقون تجارب تعليمية مختلفة. وفي هذه الحالة المعينة تعارضت الدوافع الأولية (البحث عن السلامة عن طريق حواس الشخص المعنى) مع الدوافع الثانوية (الوثوق في الأجهزة).

شكل ٣-٢ المرونة النسبية للدوافع والأنماط السلوكية الشائعة



من الصعوبة بمكان تقدير الأهمية النسبية للدوافع الأولية والثانوية في السلوك والأداء داخل المنظمات. و يعرض الشكل (٣-٢) خلا متصلا للدوافع العامة تتراوح من الثابتة نسبيا، والتي تتحكم فيها الموهبة الطبيعية بشكل كبير (دوافع أولية)، إلى القابلة للتكيف نسبيا و يؤثر فيها التعلم بشكل كبير (دوافع ثانوية). وليس من بين الدوافع الواردة في شكل (٣-٢) ما هو نتائج الفطرة وحدها أو التعلم وحده. بل يتحدد كل من هذه الدوافع بعملية تفاعل بين العوامل الوراثية والبيئية. وبناء على ذلك لا يمكننا أن نقول ببساطة : إن الوراثية والبيئة يجتمعان لاحداث دافع من الدوافع. فهذه القوى تعمل بطريقة تفاعلية معقدة في أغلب الحالات.

وعندما يلاحظ أن الأثر النسبي للوراثية في مقابل البيئة، و يتغير وفقا لنوع الدافع فإن لذلك دلالة هامة بالنسبة للمديرين، وهي على وجه التحديد، أن بعض الدوافع (مثل تجنب الألم) دوافع ثابتة إلى حد بعيد وتقاوم التغيير الناتج عن التعلم. وبناء على ذلك ينبغي على المديرين أن يتجنبوا تصميم وظائف تتطلب استجابة تتعارض مباشرة مع تجنب الألم. وبالمقابل، هناك دوافع أخرى مرنة، وتتغير بسهولة عن طريق التعلم (مثل اختيار الملابس)، وقد تتأثر مثل هذه الدوافع بالخوافز التي يضعها المديرون لتشجيع التغيير في سلوك الموظفين.

دوافع معينة ترتبط بالعمل :

لقد تعرضنا حتى الآن لأنواع الدوافع بصورة عامة، وتناولنا الاختلاف بين الدوافع المكتسبة، والأخرى غير المكتسبة. و يمكننا الآن النظر في الحاجات المعينة التي يسعى العاملون إلى إشباعها من خلال عملهم على مستوى أكثر تحديدا، على أن قائمة الحاجات أو الدوافع المرتبطة بالعمل، والتي حددها علماء النفس لا حدود لها تقريبا. وبالرغم من أننا سنتناول عددا من نماذج أو نظم التصنيف لدوافع العمل في الفصل الرابع إلا أن هناك مجموعات أساسية عديدة وردت في بحوث السلوك التنظيمي على اعتبار أنها ضرورية بالنسبة للعاملين في وظائفهم على المستويات المختلفة داخل المنظمات^٧.

القدرة وحب الاستطلاع :

أجرى العديد من الدراسات البحثية التي تم فيها وضع مفردات البحث في بيئة خالية من الثورات (لا يلمس فيها شيء، وتخلو من الأصوات أو الروائح أو الاضائة أو التلوث أو التبريد ... الخ). وقد كانت ردود الفعل عند الأفراد سلبية حيث وجدوا أن للتجربة لم تكن مريحة مطلقا. وبالعكس من ذلك نجد أن للتجارب التي تجرى على البشر، في المختبرات والمنظمات، تنفي إلى أن الناس يجدون

التخوع والتحفيز مجزيا، وهذا ما دفع بعلماء النفس إلى القول بأن للناس حاجة أساسية تتعلق بالقدرة على التفاعل مع بيئتهم لذلك نجد أن لأغلب الموظفين رغبة في تولي أعمال غير مملة وتكرارية إلى جانب ذلك فانهم يعملون بجد ليبرعوا في المهارات والأساليب التي تتطلبها وظائفهم، ويبدو أن هذه الحاجة قوية في الناس بالدرجة التي تجعل حتى من يعملون في وظائف مملة وتكرارية يبحثون عن سبل تجعل وظائفهم أكثر تشويقاً ومتعة^{١٠}.

الإنجاز:

يعد الإنجاز أحد الدوافع التي يجري بحثها بكثافة وتكرار. ومن العلماء الذين ترتبط أسماؤهم بالبحث حول هذا الدافع ج. و. اتكنسون (J.W. Atkinson) وديفيد ماكليان (David McClelland). يعرف اتكنسون دافع الإنجاز بالرغبة في تحقيق الأهداف، ويقول إن قيمته تكمن في الرضا الذي يشقته الفرد من التحصيل - شعور بالفخر^{١١} - فيما يعتقد ماكليان أن الحاجة للإنجاز تختلف بين الأفراد والثقافات. ويمكن قياس مستوى الحاجة لدى الشخص، حسب رأي ماكليان، بدراسة ما يكتبه هذا الشخص، أو يقوله، أو يفعله، واستحدث أسلوبا يعرف باختبار تفهم اللوضوع (Semantic Apperception Test) الذي يعرض فيه للشخص صورة مبهمه، ويتم قياس مستوى حاجة الإنجاز لدى الشخص باستخدام الوصف الذي يكتبه حول ما يجري في الصورة^{١٢}.

يميل ذوو الحاجات العالية للإنجاز، وفق ما جاء ببحث ماكليان إلى التصرف بأسلوب مميز، فعلى سبيل المثال، يميل هؤلاء إلى تجنب المخاطر الكبيرة والصغيرة ويفضلون الأعمال التي تكون درجة المخاطر فيها وسطا. فهم مثلا لا يحبون المقامرة. زيادة على ذلك، تدهمهم بالتحفيز الاسترجاعية المباشرة حول مدى نجاحهم في إنجاز أعمالهم. لذلك فهم يميلون أكثر نحو الوظائف ذات المهام المحددة والنتائج الملموسة القابلة للقياس. كما يفضلون الحوافز النقدية المرتبطة بأعمالهم، ولكنهم يعتبرون النقود رمزا للإنجاز أكثر من كونها وسيلة لشراء الأشياء. ويعتقد ماكليان وزملاؤه أن الحاجة للإنجاز مكتسبة، وحيثما تكون سائدة تزهو الأعمال وتتطور. وقد قاموا بمجهودات كبيرة في مجال التدريب في الدول النامية؛ لتنمية هذه الحاجة لدى رجال الأعمال والعاملين. فهم يؤكدون أن غياب الحاجة للإنجاز في المجتمع يعد عنصرا معوقا للتنمية الاقتصادية فيه.

الانتماء:

يدل كثير من القصص المتداولة بين الناس - إلى جانب الإنجاز - أن العاملين يحتاجون إلى الدفء والصداقة في علاقات العمل. وقد حدث - مثلا لذلك - أن حاول المهندسون الصناعيون رفع الانتاجية بأعادة ترتيب العاملين والمعدات بصورة أكثر كفاءة. وحيثما قللت هذه الترتيبات الجديدة من فرص الاتصال والتفاعل بين العاملين انخفضت الانتاجية بالفعل. فنشوء علاقات الصداقة والتعاون المتبادل بين العاملين، ظاهرة عامة في المنظمات قريبا، وتشير إلى أن الانتماء من الحاجات الأساسية المرتبطة بالعمل.

العدالة:

سنقوم بدراسة نموذج أساس للادافعية في الفصل الخامس يسمى بنظرية العدالة. ويقوم هذا النموذج على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة. وتستند هذه الفكرة على مبدأ هومانز (Homan) (1960) المتعلق بعدالة التوزيع، والذي ينادي بأن ينال كل موظف حافزا يتناسب مع ما قدم من عمل^{١٣} وبذلك يكون هناك إخلال بحاجة الموظف للعدالة حينما ينال شخص آخر أجرا أعلى منه لنفس العمل الذي يؤديه، ومن ثم تعد إحدى الحاجات الأساسية التي تثير السلوك في المنظمات.

اكتشف الباحثون أن دوافع العاملين تختلف من ثقافة لأخرى. فقد توصلت إحدى الدراسات الحديثة على سبيل المثال، إلى وجود فروق واضحة بين دوافع المديرين الأمريكيين واليابانيين، وورد في تلك الدراسة أن المديرين اليابانيين يعطون أهمية للقيم العفدية اجتماعيا أكثر من الأمريكيين الذين يركزون على الفردية^{١٤}.

من الممكن أن تعتمد قائمة الدوافع المرتبطة بالعمل إلى صفحات عديدة ولكننا أسنا بصدد إعداد تلك القائمة في هذا الكتاب... وبالآخرى فإننا نريدك أن تتوصل إلى طريقة لفهم الطرق التي تؤثر بها الدوافع على سلوك الفرد وأدائه.

الشخصية والسلوك :

كان مدير أحد مراكز الحاسب الآلي الذي يقدم خدماته لأحدى الجامعات الكبرى، يحاول كتابة وصف للشخص الذي كان يبحث عنه، ليتولى إدارة قسم خدمات العملاء بالمركز. فقال مفكراً : إنني بحاجة إلى شخص له مهارات عالية في البرمجة وأن يكون ملماً بأهم اللغات العلمية والعملية. وأن تكون عنده مهارات إدارية محددة... إنه أنهي سيره على عشرة موظفين تتراوح وظائفهم من موظف استقبال إلى مبرمج كمبيوتر. كما أن هناك خاصية هامة جداً وهي أنه يجب أن تتوافر لديه مهارة العلاقات لكي يتعامل مع العملاء في منطقة الجامعة، وخاصة عندما تخفض الميزانيات ولا تستطيع إجابة كافة مطالبهم في الحال.

يضع هذا المدير، في هذه الحالة، وصفاً للشخصية المثالية... الشخص الذي يلزمه ليلالته مجموعة محددة من الملامح التي تكون وظيفة مدير إدارة خدمات الزبائن. يمكننا تعريف الشخصية «بمجموع الخصائص أو المتغيرات النفسية التي تستخدم في تحديد نمط أو تصنيف شخص ما»^{١٤}. فإذا وصف المدير أحد المتقدمين لوظيفة بأن له توجهها نحو الزبائن مثلاً، فيكون قد استخدم تعريفاً ذا بعد واحد للشخصية. أما إذا وصف المدير المتقدم للموظفة، من جهة أخرى، بأنه له حاجة لإنجاز عالية مع مهارة محددة في مجال الرياضيات، و يملك مهارات فردية عالية، فيكون المدير قد استخدم وصفاً ثلاثي الأبعاد للشخصية.

لماذا يتعين على المديرين الاهتمام بالشخصية؟

للمديرين اهتمام عملي بالشخصية. فلمعرفة شخصية الموظف أهمية بالغة الذي يتيح للمدير معرفة سلوك الموظف في مواقف عملية محددة والتنبؤ به.

ولباحثي السلوك التنظيمي نفس الاهتمام في دراسة الشخصية. وقد شملت محاولات بحثهم دراسات استهدفت التنبؤ بالجهود، وتنوعية الأداء، وكميته، وقرار قبول وظيفة معينة، وقرار ترك العمل والغياب والأمان وذلك بناء على معلومات عن الشخصية^{١٥}. وقد كانت نتائج مثل هذه البحوث متباينة جداً. ويتعين على المديرين أن يكونوا حريصين، ألا يهتموا فقط بخصائص الشخصية التي ثبت أنها تتنبأ بالسلوك في مجال العمل من أوضاع معينة وتقوم بتفسيره.

يجب أن نلاحظ هنا أن اهتمام السلوك التنظيمي بمجال الشخصية قد ورث من المجال الأم... علم النفس. لقد تم في الواقع استخدام منهج فرعي متمكناً من علم النفس في دراسة الشخصية خلال القرن الماضي، وأن الدراسات العديدة وقوائم خصائص الشخصية يمكن أن تملأ كتباً كثيرة، ويمكن للقارئ المهتم بدراسة الشخصية، الرجوع لواحد من المراجع الأساسية في هذا المجال^{١٦}. أما غرضنا نحن في مجال السلوك التنظيمي والأداء فمحدود، حيث إننا مهتمون فقط بخصائص الشخصية التي ثبت أنها تؤثر في سلوك الموظف وأدائه.

النتائج التجريبية :

تعتمد الاستفادة العلمية من أي نموذج أو مقياس للشخصية على مدى قدرته على تفسير سلوك وأداء الموظفين والتنبؤ بهما والتحكم فيهما. ويشير بيرتر ولورواهاكامان (Porter, Lawler and Heckman) إلى أن الشخصية توجه استجابة الموظف للمنظمة^{١٧}. وتتوقف استجابة الشخص، إيجابية كانت أم سلبية، لنظام الرواتب أو نمط الإشراف أو نظام الاتصالات أو درجة التمسك في التنظيم غير الرسمي أو تغيير ما في الوسائل التقنية، على خصائص معينة للشخصية مثل الحاجات والتوقعات والاهتمامات والقيم والقدرات (سيرد مزيد من التفصيل حول تفاعل الشخصية مع المنظمة فيما بعد). وفي الواقع من الضروري أن يسلم المديرين باحتمال وجود اختلافات فردية بين الموظفين فيما يتعلق بالأبعاد الأساسية للشخصية، فالمنظمة الفعالة هي التي تسعى لاستيعاب تلك الاختلافات حتى يمكنها تحقيق درجة أعلى من التلازم بينها وبين الغالبية من موظفيها.

مازال مجال السلوك التنظيمي في مراحله الأولى بالنسبة لأبعاد أو خصائص الشخصية التي تؤثر على سلوك وإداء الموظف في أوضاع تنظيمية معينة.

ويمكن تلخيص أهم هذه الأبعاد فيما يلي^{١٨} :

ملعب السلطة :

وهو اتجاه يتميز بالاعتقاد بضرورة وجود فروق بين الناس فيما يتعلق بالراكز والسلطة داخل المنظمة وأن استخدام السلطة لازم وضروري للفعالية أداء المنظمات^{١٩} وتشير الأبحاث في هذا المجال إلى أن الأشخاص الذين يحززون درجات عالية في مقاييس السلطة يميلون أكثر إلى الالتزام بالأنظمة ويزعمون إلى الظهور كقادة في مواقف تتطلب أسلوبا متسلطا وانضباطيا.

مركز التحكم :

هو أحد أبعاد الشخصية التي وصفها وبحثها روتر (Rotter)^{٢٠} ومن الممكن أن يتفاوت مركز التحكم بين درجة عالية من السيطرة الداخلية، ودرجة عالية من السيطرة الخارجية. ويعتقد الأشخاص الذين يشعرون بدرجة عالية من التحكم الخارجي، أن ما يحدث لهم ينتج عن عوامل خارجية عن إرادتهم، فيما يعتقد الأشخاص الذين يحصون بدرجة عالية من التحكم الداخلي بأنه في استطاعتهم شخصيا، التأثير على الكثير مما يحدث لهم. و يوجز عرض لبحث حول هذا الموضوع أن الجوانبين (طراز التحكم الداخلي) أكثر رضا بوظيفتهم حينما يعملون تحت نظام للادارة بالمشاركة، فيما يفضل طراز التحكم الخارجي بالمقابل أسلوب الادارة الموجه^{٢١}، ويشير البحث إلى أن مركز التحكم يؤثر على بعض خصائص الموظف مثل الدافعية، والجهد، والأداء، والرضا الوظيفي، وصورة الوظيفة في عين الموظف، والاعتماد للسلطة والنمط الإشرافي. ويشير ذلك البحث أيضا إلى أن لمركز التحكم تأثيرا على دور الحوافز في توجيه السلوك، وما إذا كان عدم الرضا سيؤدي أو لا يؤدي إلى ترك الموظف للمنظمة^{٢٢}. وقد كشفت دراسات أخرى عن أن نظرة القادة لمركز التحكم تؤثر على مدى تأثيرهم على مرؤوسهم^{٢٣}.

نزعة المخاطرة :

وهي إحدى خصائص الشخصية التي تعنى إقدام الفرد على المغامرة في النشاطات التي يقوم بها. وتشير البحوث التجريبية في هذا المجال إلى أن نزعة المخاطرة ترتبط بنوعية القرارات التي يتخذها الأفراد في مجال عملهم. فقد توصلت إحدى الدراسات على سبيل المثال، إلى أن المديرين الذين يزعمون للمخاطرة يأخذون وقتا قصيرا في الاختيار بين البدائل، ويستخدمون معلومات قليلة في الاختيار^{٢٤}.

الاستعداد بالرأي :

تتضمن خصائص الشخصية التي تمت دراستها مرارا، استعداد الشخص لأن يكون متعصبا لرأيه، أو مستقبلا لأراء الآخرين حول المسائل المتعلقة بأمر ما. وتشير الأبحاث إلى أن المديرين المستعدين بأرائهم يميلون إلى اختصار الوقت عند اتخاذ القرارات، إلا أنهم يتميزون بالثقة الكبيرة في صحة قراراتهم.

بالإضافة إلى أعمال البحث التي تمت حول هذه الجوانب، تفيد أعداد متزايدة من باحثي السلوك التنظيمي، بوجود شواهد لارتباطات ملحوظة بين أبعاد الشخصية والسلوك في أوضاع عملية محددة. فقد كشفت إحدى الدراسات عن وجود عدد من أبعاد الشخصية التي تتنبأ بمدى فعالية الموظفين في الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية الالكترونية^{٢٥}. كما تم التوصل في دراسة أخرى إلى أن اتجاهات الأفراد العاملين في مجال المبيعات نحو استخدام وقيمة نظم المعلومات، ترتبط مع استخدامهم الفعلي لمثل هذه النظم ارتباطا كبيرا. وقد وردت شواهد تربطها بين الاهتمامات المهنية (أحد الأبعاد الرئيسية للشخصية)، وفعالية أداء الشرطة^{٢٦} كما لا يزال هناك باحثون يسعون إلى اكتشاف عناصر للشخصية تتنبأ بمعدل دوران العمل (ترك المنظمة)^{٢٧}.

لقد اتسعت أيضا أعمال البحث الخاصة بارتباط الشخصية بالمشكلات الصحية والتي تشمل أمراض القلب والقرحة وإدمان الخمر والمخدرات . وتسمى مثل هذه الأبحاث إلى تقديم كل أنواع الوسائل التي تساعد الإدارة في تشخيص مثل هذه المشكلات بين الموظفين وتساعد الموظفين في إحداث التغيير اللازم لحل مثل هذه المشكلات^{٢٨}.

إجمالاً تشير أعمال البحث المتزايدة حول الأفراد في المنظمات إلى أن هناك تبايناً منتظماً بين الموظفين حول عدد من خصائص الشخصية يرتبط بالتباين في السلوك والأداء . ومع ذلك، فما زالت هذه الأبحاث عاجزة عن تقديم مجموعة شاملة من الأسس التي يمكن أن يتبعها المديرون في توجيه ومراقبة الأداء الوظيفي.

السلوك في المنظمات :

أنماط الشخصية تؤثر في ردود فعل المرؤوسين تجاه رؤسائهم:

كان أحد الشرفيين قد طلب من أحد مرؤوسيه إعداد تقرير موجز عن سلسلة تقارير محاسبية منفصلة، وقد جاء التقرير الموزع مفصلاً أكثر من اللازم، وغير كافٍ الاستنتاجات وسيرة الترتيب . اجتمع المشرف مع المرؤوس وبين له مشكلة التقرير وطلب منه التقدم بمقترحات حول تحسين التقرير، ولم يحدد له بالتفصيل ما هو متوقع منه عمله. ويوضح العالمان السلوكيان ميشال دايمون وست الكورن (Diamond and Alcorn) أن رد فعل المرؤوس لهذا الموقف يختلف حسب السمات الشخصية، أو ميول المرؤوس التي اكتسبها للتغلب على المواقف التي تسبب القلق مثل عدم رضا الرئيس على التقرير، وسرداً أنماطاً جديدة للشخصية، ووصفاً كيفية تأثيرها على رد الفعل في نفس الوقت.

فهناك المتحذلقون أو المتطهرون (Perfectionists) الذين لن يكتفوا بأنهم مسئولون عن عيوب التقرير، ولن يكتفوا بأن التقرير بحاجة إلى تحسينه بأي حال من الأحوال، وقد يصرون على أن أي مشكلة تتعلق بالتقرير ناتجة عن أخطاء الآخرين، وقد يلقون اللوم على رئيسهم؛ لأنه إتاح الفرصة لهذه المسئويات المنخفضة الانتشار. وينتهي الأمر إلى علاقة متوترة بين الرئيس والمرؤوس. أما المرؤوسون المفرورون الحاققون فانهم يدافعون ببسالة، ويحاولون إجبار الرئيس على التراجع. فإذا لم تنجح محاولاتهم هذه، لجئوا للبحث عن كبش فداء، فيما يميز التراجعين بحساسيتهم المفرطة تجاه النقد، ويقترحون إجراء تعديلات عديدة. كما أنهم يضلون أن يقاسمهم آخرون في اللذ الذي يلقونه عند النجاح في أداء العمل.

وتعاني الشخصيات الانشائية القلق المحيط نتيجة للقلق القاسي الذي يوجهه الرؤساء لهم، ويعتبرونه موجهاً مباشرة ضد كراماتهم، ويعتقدون أن قدراتهم وشخصيتهم في خطر، مما قد يدفعهم إلى التوقف عن الأداء الإيجابي لوظائفهم. وأبعد من ذلك قد يتجهون للبحث عن عمل في مكان آخر. وتنتج الشخصيات المتحفظة إلى رفض تحمل مسئولية التقرير و يقدمون المبررات والأسباب التي تثبت أنهم غير معظنين في ذلك، كما أنهم قد يرفضون تحمل أي مسئولية من التقرير و يدافعون بأنه ليس من اختصاصهم.

يشتمل آخر أنماط الشخصية التي حددها الكتابان من الأشخاص الواقعيين (Self Realized) وهؤلاء يقبلون تحمل المسئولية، و يشعرون في إعادة كتابة التقرير، ويعتبرون ذلك فرصة لهم لترقية قدراتهم الذاتية، و يستنبطون الأفكار التي تؤدي إلى تحسين التقرير. من اللازم أن نذكر أن أنماط الشخصية هذه تمثل أنماطاً رديداً للفعل للصفوف وتتخلف من حدة القلق وتكتسب بمرور الزمن، إذ أنها قد نجحت بالفعل في تخفيف حدة التوتر، على أن كل أنماط الشخصية لا تتساوى من حيث الفعالية من وجهة النظر الإدارية. وهناك العديد من هذه الأنماط التي تؤدي في الواقع إلى أنماط سلوكية غير منتجة، وذلك لأن الموظف غير مستعد لتحمل المسئولية من أدائه.

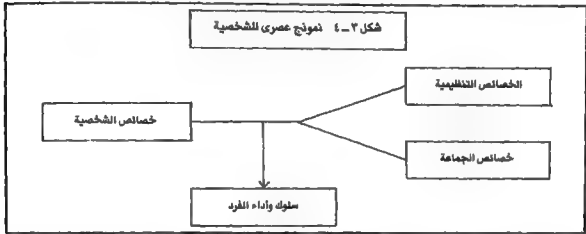
مأخوذة بالن من الناصر من :

"Psychological Barriers To Personal Responsibility" By Michael Diamond and Seth Alcorn, **Organizational Dynamics**, Spring 1984, pp. 66 ~ 77.

الحاجة إلى مزيد من الدراسات :

تنبئ كثير من البحوث التي أشرنا إليها النظرة البسيطة لتأثير الشخصية على سلوك الفرد وأدائه، ومؤداها أن الشخصية تؤثر بشكل مباشر على سلوك الموظف وهو ما تصح عنه البحوث التي ذكرناها آنفاً. ولكن من جهة أخرى نجد عدداً كبيراً من الدراسات التي لم تستطع أن تكتشف رابطة مباشرة ومؤثرة بين أبعاد محددة للشخصية وسلوك الموظف وأدائه.

لقد بدأ باحثو السلوك التنظيمي يدركون أننا في حاجة إلى إعادة النظر في الربط بين الشخصية والسلوك، حتى نتكمن من إحراز تقدم في هذا المجال، وعلى وجه التحديد يوجهون دعوتهم للباحثين بالبدء في بحث التفاعل بين الشخصية والمتغيرات التنظيمية، حتى يمكن التنبؤ بالسلوك وفهمه بصورة أفضل - هذا الموقف موضح بالشكل (٣-٤) الذي يشير إلى أن نسبة كبيرة من سلوك وأداء الفرد ليست ناتجة بسبباً للخصائص التنظيمية أو الجماعية أو الشخصية بل بالأحرى لتفاعل هذه المتغيرات.

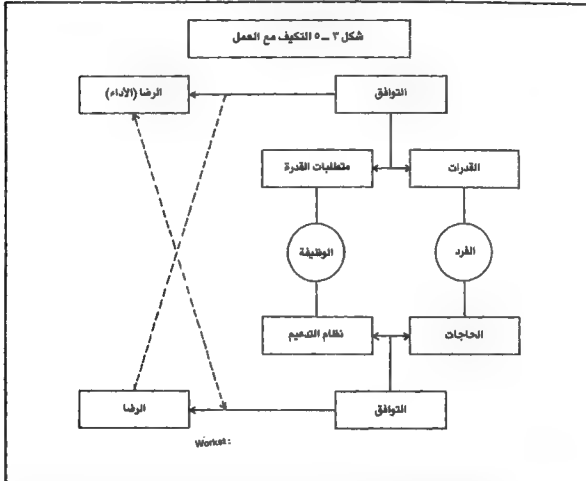


لقد تبني تير بورج (Terborg) على وجه التخصيص، طريقة للتفكير حول هذه المسألة سماها علم النفس التفاعلي. ووفق هذا المنظور فإنه من الخطأ الافتراض أن كل الموظفين يمثّلون تماماً مع بعضهم، وأنه سيكون لأحدى الخصائص التنظيمية المعنية نفس الأثر على سلوك وأداء كل الموظفين^{٢٩}، فبالعكس يتعين على باحثي السلوك التنظيمي التمسك باحتمال توقف أثر خاصية تنظيمية معينة (نظام الحوافز مثلاً) على شخصيات الموظفين^{٣٠} (الحاجة إلى الحافز أو التوقعات). علاوة على ذلك، تختلف الشخصيات بين الموظفين، وبالتالي، فسيكون لنفس نظام الحوافز تأثيرات مختلفة فيما يتعلق بسلوك وأداء الموظفين المختلفين.

ومن العجيب أن يكون أكثر النماذج المكتملة للسلوك والأداء التي تشمل إطاراً متفاعلاً موجوداً بيننا لأكثر من خمسة وعشرين عاماً. وقد كان مؤخرًا موضوعاً للاهتمام للتجدد. ويسمى هذا النموذج بنموذج التكيف مع العمل للبين بشكل (٣-٥) الذي يوضح أن السلوك في الوظيفة، مثل الأداء، وترك العمل، ورضا الموظف، يعتمد على درجة التلائم أو التوافق بين شخصية العمل (خصائص الموظف) وبيئة العمل (خصائص الوظيفة والمنظمة). وستؤدي درجة التوافق العالية بين شخصية الموظف ومتطلبات الوظيفة إلى تقويمات إيجابية من قبل الإدارة للأداء الوظيفي (يوسف بالكفافية في شكل ٣-٥) وإلى مستويات عالية من الرضا الوظيفي من قبل الموظف.

إن التركيز على الشخصية فقط أو بيئة العمل وحدها لن يكون كافياً لتفسير الأداء. وقد انطلق الكثير من أعمال البحث حول سلوك وجهد وأداء العاملين التي ظهرت في فترة الثمانينيات من هذه الحثية. وتركز النماذج المعاصرة للدافعية، التي سيتم تناولها في الفصل الرابع، واستراتيجيات تصميم الوظائف، التي سيتم بحثها في الفصل السادس، على سبيل المثال، بصورة مباشرة على مسألة التوافق بين شخصية الموظف وبيئة العمل. و ينظر خبراء السلوك التنظيمي للأداء باستمرار على أساس أنه نتاج توازن الفرد مع المنظمة وتلائم المنظمة مع الفرد في نفس الوقت.

وقد وردت في دراسة طويلة المدى نتائج تؤيد أفكار الدراسات التجريبية الأولى من أن للأفراد والمنظمات تأثيراً متبادلاً. كل على حدة الآخر^٣. فقد قام الباحث بدراسة ١٧٨ مهنياً وعلمياً ومديراً تستخدمهم شركة بتحول لفترة تزيد على سبع سنوات ونصف سنة. وتشير بيانات الباحثين إلى أن الشخصية والخصائص الوظيفية تتفاعل حينما تؤثر على الأداء. ليس هذا فحسب بل إن شخصيات تتغير بعض الشيء فعلياً بمرور الزمن كنتيجة للتغيرات التي تحدث في خصائص الوظيفة. ولا بد من إجراء المزيد من دراسات التي تتناول تفاعلات الشخصية والمنظمة على مر الزمن لتوسيع تلك النتائج الأولى.



Lloyd Lotfquist and Rene Dawls: "Adjustment To Work: A Psychological View of Man's Problems in a Work Oriented Society", Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1969, p. 54.

مأخوذة من :

الإدراك والسلوك :

يتعرض الأفراد في المنظمات دوماً لأنواع معقدة ومختلفة من الأثر الحسية مثل : أوامر شفوية، ورسائل مكتوبة، وألوان، وروائح، وأشكال، وأشياء مادية تلمس، ومعادلات رياضية، وإعلانات الأجهزة العامة، وأجراس، وأضواء. ومن المستحيل في الواقع حصر كل الإشارات الحسية التي يتعرض لها العاملون خلال يوم عمل عادي. فإذا قمنا بدراسة رد فعل الموظف دراسة دقيقة لأدهشنا العدد الكبير من الإشارات التي يتجاهلها الموظف.

يهتم الناس، بطريقة أوباخري، بمجموعة صغيرة من هذه الإشارات و يستجيبون لها بطريقة مناسبة. وتعرف هذه العملية بالادراك، وهي موضحة بشكل (٣-٦).

تتكون عملية الإدراك من خطوات ثلاثة :

- (١) الوعي أو الانتباه للمنبه الوارد.
 - (٢) ترجمة المنبهات الواردة إلى رسالة (تفسير المنبه)٣٢.
 - (٣) تحديد الفعل أو السلوك المناسب استجابة لتلك الرسالة.
- فالادراك، إذن، شكل من أشكال السلوك يتيح للفرد التفاعل والتكيف مع متطلبات الوظيفة والمنظمة.

وهذه دراستنا لادراك، فإننا نهتم بثلاثة أشياء أساسية :

- أولاً - سنقوم بوصف وتحديد طبيعة الإدراك كسلوك.
- ثانياً - سنقوم بدراسة تأثيرات عدد من العوامل، مثل الدوافع، والتعلم، والشخصية، على الإدراك.
- ثالثاً - سنتناول بالنقاش مثلاً توضيحياً للبحث التجريبي التطبيقي في المنظمات.

تعريف الإدراك :

حينما يستجيب المرء للهاثف أو لإشارة ضوئية تحذيرية فانه، في الواقع، يفعل شئين اثنين أولهما أنه يبدى اهتماماً و يستقبل منبهاً محسوساً. فالتس في محيط العمل يمزجون أغلب المنبهات - لقد اعتدنا كلنا على سماع صوت المروحة، أو الموسيقى من المذياع مثلاً، فإذا توقفت الضوضاء التي تحدثها المروحة، أو الموسيقى، أثير انتباهنا إذن، فأول نشاط رئيسي في أى عملية إدراكية هو الانتباه الانتقائي لمنبهات معينة واردة. وثانيهما، حينما يستجيب الشخص للهاثف أو لإشارة ضوئية، فعليه أن يقوم بترتيب المعلومات الواردة وترجمتها إلى رسالة (تكسبها معنى) و يستجيب الاستجابة المناسبة.

فالادراك إذن، نشاط من مرحلتين :

١ - استقبال مدخلات (طاقة ومعلومات).

٢ - ترجمة هذه المدخلات إلى رسائل تقوم، بدورها بتعديل السلوك.

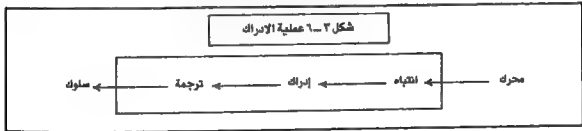
وقد قام باحثو الإدراك في الدراسات المختلفة لهاتين المرحلتين، بصياغة عدد من الأسئلة المحددة :

أ - كيف يجمع الأفراد بين الحواس :

(١) لتمييز إحداها الأخرى (كما يفعل سائق الشاحنة حين يقوم بالجمع بين النظر والسمع في تحريك وتغيير اتجاه الشاحنة).

(٢) لتعويض عن فقدان أو عطل في إحدى الحواس (مثل زيادة حدة السمع عند الأعمى)؟

ب - ما هي الحدود التي يتم فيها التعرف على المدخلات الحسية والاستجابة لتغييراتها (مثلاً يستجيب الطبيب لتغيير يطرأ على سرعة دقات القلب المنظمة أو يتعرف مشغل الآلة على العطل فيها على أساس تغيير يطرأ على صوت الآلة)؟



جـ- ما هي الحدود التي تتم عندها معرفة وتحديد مصدر التغيير في الدخلات الحسية (مثلاً يتعرف مشغل الآلة على قطعة غير معينة تعطلت في الآلة) أو اتجاه التغيير في الدخلات الحسية (مثلاً يميز الطبيب زيادة أو نقص ضربات القلب)؟

العوامل التي تؤثر في الإدراك :

بما أن الإدراك يتضمن سلوكاً، فإنه يتأثر بأنواع مختلفة من العوامل الفردية والواقعية.

خواص الأشياء :

تمثل كشافات المنبه أحد العوامل الرئيسية في التأثير على انتباه الشخص لشيء ما حوله. لذلك نجد أن الصوت القوي أو اللجلج لجرس الإنذار أكثر تأثيراً من الصوت الخفيف، ويلاحظ المديرون إلى تغيير طبقات أصواتهم للحصول على الانتباه ونقل معنى ما يقولون. وتمثل الحركة أيضاً خاصية أخرى من خواص المنبه التي يمكن أن تجذب الانتباه وتعكس العمليات التي تجري أو تتم في أعمال معينة. ويحرص مهندسو التصميم، مثلاً، على التأكد من أن مشغلي الماكينات يرون فقط الحركات ذات الأهمية القصوى في تشغيل الآلة. كما أن الحجم المادي للأشياء يمثل خاصية أخرى تؤثر في الإدراك. وقد بينت الأبحاث المبكرة حول الصفات التي تجعل من الشخص قائداً جيداً، على سبيل المثال، أن طول القامة يزيد من قدرة الشخص على التأثير على الآخرين.

من الواضح أن أهم المجالات التطبيقية المتعلقة بتأثير خواص الأشياء هو مجال الإدراك بين الأشخاص. وتشير كثير من الأبحاث السلوكية إلى أن الأوصاف المادية المحسوسة مثل النوع، والعنصر، والهدام، وتمايز الوجه، وقوام الجسم تؤثر على انتباهنا للآخرين والآراء التي نكونها عنهم. وفي الواقع فإن كثيراً من التصنيفات العامة لسلوك وأداء الآخرين (سلباً وإيجاباً) تقوم على أساس تصنيف الناس وفق خصائصهم الجسمية^{٢٣}.

من الممكن أن تؤدي خواص الشيء، في بعض الأحيان، إلى إيجاد عوائق تحرف الإدراك. ويتمثل لثنان من هذه العوائق في التعميط وافتراس العلاقة الطردية بين الخصائص (تأثير الهالة). فعندما نقوم بالتعميط، فإننا نكون رأياً عن الناس على أساس انطباع عام كونهم من المجموعة التي ينتمي إليها هؤلاء الأفراد. فالتعميط، اصطلاحاً، هو رد خاصة أو أكثر إلى شخص ما على أساس اعتقاد أو رأي يتعلق بالمجموعة التي ينتمي إليها الشخص كلها. فصفا «ديمقراطي» أو «قائد فريق شاحنات»، مثلاً، تعيد للذهن صورة ما، قد تكون صحيحة أو لا تكون، بالنسبة لشخص معين.

والتعميط طريقة سهلة لتصنيف الأفراد، وهو ليس سيئاً في حد ذاته بل هو، في الواقع، أحد الأساليب التي يمكن أن يستخدمها الناس في التعامل مع قدر هائل ومثير من المعلومات. ومع ذلك، فمن الممكن أن يكون التعميط مصدراً للخطأ، وذلك عندما ينسبون إحدى الخصائص التي يعتقدون أنها صحيحة بالنسبة لأحدى المجموعات لأحد أعضائها خطأ دون النظر إلى هذا الشخص كفرد قائم بذاته (مثل مميزات النساء في المسائل الكمية أقل من الرجال، أو كل سكان تكساس أغنياء)، وقد لا يكون هذا الاعتقاد صحيحاً بالنسبة لكل من الفرد والمجموعة.

أما تأثير الهالة (افتراس العلاقة الطردية بين الخصائص) فيحدث في أغلب الحالات، في تقويم الأداء (الذي سيتم تناوله في الفصل الرابع عشر). ويرتكب المقوم هذا الخطأ حينما لا يتعامل مع الجوانب المختلفة لأداء الموظف، على أساس أنها متميزة عن بعضها عند تقويمه للأداء. وبالأحرى، يفترض المقوم أنه إذا كان الموظف مبرزاً في جانب واحد فإنه سيكون حتماً مبرزاً في جوانب الأداء الأخرى. وبالعكس، يفترض أن تكون تقديرات للموظف منخفضة في جوانب الأداء الأخرى ما دام تقديره في أحد الجوانب منخفضاً.

خواص الموقف :

تؤثر العوامل الموجودة في البيئة المحيطة أو محيط العمل أيضا في الإدراك بطرق يمكن التنبؤ بها . فمن الممكن أن يؤثر التوقيت الذي تنقل فيه الرسالة على درجة الانتباه لها وتفسيرها . فإذا اعتاد موظف ما على استلام تقرير بالمخزون في الأسبوع الثالث من كل شهر ، على سبيل المثال ، فإنه قد يهمل هذا التقرير كلية إذا ما أرسل له في وقت آخر ، مثل الأسبوع الأول من الشهر إلى جانب ذلك ، يمكن أن تؤثر درجة الضوضاء والضوء والحرارة وظروف العمل الأخرى على مدى انتباه الشخص للإشارات الواردة .

خواص الشخص :

لحل من أهم مصادر التأثير على الإدراك خصائص الشخص نفسه ، التي تشمل دوافعه والتجربة السابقة للتعلم (أو توقعاته من الوظيفة) وشخصيته . وقد وصف دان راتزر وقاري بول فيتس (Dan Rattner and Gary Getes) حادثة ضمن تقرير لهما عن إدارة الرئيس ريتشارد نيكسون التي تقف مثلا حيا لكيفية تأثير الخصائص الشخصية على الإدراك وتفسير أمر من الأوامر على النحو التالي :

كان الرئيس يعمل وحده لساعة متأخرة من الليل ، في غرفة الفندق ، في إحدى رحلاته . فتح الرئيس باب الغرفة وأشار لأحد معاونيه وأمره «هات لي قهوة» واستجاب المعاون للطالب في حينه وعادة ما تتوقف أغلب النشاطات في الفندق ، بما في ذلك المطبخ ، في مثل هذه الساعة للخطر من الليل . وفي هذه الحالة يجب استعانة العاملين بالفندق لاعداد إبريق من القهوة الطازجة . أخذت هذه الخطوات بعض الوقت فيما ظل الرئيس يسأل من القهوة وهو ينتظر . أخيرا تم تحضير طبق فيه إبريق من القهوة وقشدة (مقشقة) وسكر وبعض أقراص الخبز للحللا . وأخذ على عجل إلى جناح الرئيس... في هذه اللحظة فقط أدرك المعاون أن الرئيس لم يكن يريد قهوة ليشر بها بل كان يريد التحدث مع أحد معاونيه يسمى قهوة^{٢١}

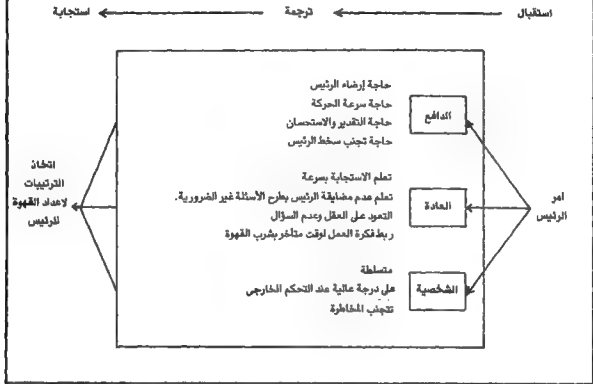
يشير راتزر وفيتس إلى أن هذه الحادثة تعكس ظروف التوتر والارتباك التي غالبا ما يواجهها معاونو الرئيس في القيام بمهامهم . زيادة على ذلك ، تجرى هذه الواقعة بأن هناك خصائص شخصية للمعاون يحتمل أنها أدت إلى عدم فهمه ، أو إدراكه لفحوى أمر الرئيس نيكسون .

و يعرض شكل (٧-٢) إحدى الطرق المحتملة لتسلسل خطوات عملية الإدراك لدى المعاون في هذا الموقف . وفي هذه الحالة يمكن أن تشمل دوافع المعاون ، التي تؤثر في إدراكه لفحوى الأمر ، الحاجة إلى إرضاء الرئيس وتجنب سخطه . إضافة إلى ذلك يمكن أن تكون الحاجة إلى التقدير والاستحسان ذات فاعلية وأثر في حالة مثل هذه . كذلك تؤثر التجربة السابقة للتعلم أو العادات في تحديد تفسير المعاون (للأمر) ، واختيار التصرف المعين . وغالبا ما يتم تعليم معاوني الشخصيات القوية (الرؤساء) على الاستجابة للأوامر بسرعة وعدم التقدم بأسئلة أو طلب توضيحات غير ضرورية ، وأن يتعلموا التركيز على الفعل . وقد تدخل شخصية المعاون — أيضا — في نطاق التأثير على إدراك معنى أمر الرئيس . فإذا كان المعاون تسليطيا ، فقد يعطى أهمية قصوى لسرعة الاستجابة للأمر دون جدال . زيادة على ذلك ، قد يؤدي تجنب المخاطر والاعتقاد بعدم إمكانية التأثير على الأحداث من حوله في الوظيفة إلى الاستجابة السابقة .

وأخيرا ، تدخلت معرفة المعاون السابقة في أنه ربط بين العمل إلى وقت متأخر من الليل والقهوة .

فعل المديرين ودارس العلوم السلوكية ، على السواء ، التفكير المتأني في التأثير المشترك للدوافع والشخصية والمعرفة السابقة عند محاولتهم فهم أنماط السلوك الوظيفي للأفراد في أوضاع تنظيمية محددة . فالسلوك الذي يبدو «غيبيا» أو «غير رشيد» بالنسبة لشخص خارجي قد يكون في الواقع مفهوما ويمكن التنبؤ به اعتمادا على مفهوم الأشخاص والمواقف ذات العلاقة^{٢٢} .

شكل ٣-٧ حالة عن الاستيعاب الخاطئ الذي تسببه الخصائص الشخصية



مثال للبحث الإدراكي التطبيقي :

لقد كانت الأنماط الإدراكية ذات أهمية خاصة بالنسبة للمهتمين بعمل المرأة في المهنة التي كان يهيمن عليها الرجل خلال الحقبة السابقة. ومن ضمن هذه المهنة : الإدارة، حيث شوهت كثير من عمليات التنميط المتعلقة بسمات الأنثى قدرة المرأة على الإدارة بنففس درجة فعالية الرجل. وقد توصل العديد من الدراسات - في الواقع - إلى أن للمديرين الذكور والآلات آراء سلبية تجاه قدرة المرأة على الإدارة بفعالية^{٢٦}. و يعتقد أن المديرين الناجحين على وجه التحديد لهم نفس سمات الشخصية والمهارات المرتبطة بالرجل وليس بالمرأة. ومن الواضح أن مثل هذا التنميط قد يضع عراقيل أمام دخول المرأة لمهنة الإدارة. زيادة على ذلك تشير أبحاث عديدة إلى أن هذا التنميط خاطئ في واقع الأمر^{٢٧}.

قد يرجع جزء من هذه المشكلة إلى أن بعض الناس كانت لهم تجربة العمل مع مديرات^{٢٨}. لذلك، فهم يعتمدون على عمليات التنميط بالنسبة للنساء (والرجال) بدلا من التجربة المباشرة. كما أعد الباحثون دراسة قارنوا فيها بين أولئك الذين عملوا تحت إدارة امرأة، والآخرين الذين لم يعملوا تحت إدارة امرأة. وقد وجدوا أن المفاهيم المتعلقة بقدرة المرأة على الإدارة تختلف بشكل كبير بين المجموعتين. فالذين عملوا تحت إشراف امرأة، بوجه خاص، أكثر إيجابية حول دافعية النساء وقدرتهن على الإدارة، والمثير في هذا الأمر حقيقة أن هذه النتائج قد كانت لرجال ونساء كمفردات لهذه الدراسة^{٢٩}.

فالادراك - إذن - عملية تسمح للأفراد بإجراء تعديلات قصيرة المدى في سلوكهم كلما اختلفت المواقف. ولنوجه الآن اهتمامنا للتعليم - إحدى العمليات المرافقة التي تسمح لنا بإجراء تعديلات طويلة المدى وأكثر ثباتا في سلوكنا.

التعلم والسلوك :

لكثير من الناس تجربة لصيقة بمجالات التعليم الرسمي لفترة طويلة من حياتهم، و يقضى الأطفال، في كثير من المجتمعات، أغلب أوقاتهم في المدارس الابتدائية والثانوية، وتمتد فترات الدراسة لعشرين عاما أو تزيد لمن يواصل منهم تعليمه الجامعي والعالى، إلى جانب ذلك تحاول كثير من المنظمات إدخال عنصر تعليمي في الوظيفة بفرض المحافظة على المستوى المطلوب من المهارات لدى الموظفين، أما خارج نطاق التعليم الرسمي فاننا نعرف الكثير عن التعلم الذي يحدث بطريقة غير رسمية منذ الميلاد كجزء من التجربة.

وبالرغم من معرفتنا لعملية التعلم، فما زال هناك ليس حول طبيعة التعلم، فإلى أي مدى نستطيع أن نرجع سلوك شخص ما إلى التعلم؟ هل يتعلم الناس الأشياء من غير اعتبار لميئاتهم؟ ما الفرق بين تعلم سلوك معين واكتسابه «بصورة طبيعية»؟ هل يمكن اكتساب مهارة مثل التأثير على الآخرين أو تشغيل ماكينة خراطة؟، أم أنه يلزم أن يولد الشخص وعنده هذه المهارة؟ يتطلب هذا الضرب من الأسئلة أن يكون المدبرون على إلمام تام بما يعنيه التعلم والكيفية التي يؤثر بها على السلوك.

تعريف التعلم :

يعرف مصدر مختص التعلم على هذا النحو: «التعلم عملية يبدأ أو يتغير بموجبها نشاطها، عن طريق التفاعل مع موقف يتم التعرض له، شريطة ألا يكون تفسير خصائص التغير في النشاط على أساس النزعات الفطرية، أو النضج، أو الحالات الوقتية للكائن الحي»^١. ومن التعريفات التطبيقية الواردة: «التعلم تغيير ثابت نسبيا في السلوك يحدث نتيجة للتجربة»^٢. يحمل كل من هذين التعريفين دلالات ذات أهمية في تحديد ما هو التعلم وما هو خلاف ذلك :

أولا – التعلم عملية استدلالية يعتقد أنها تؤثر في السلوك. إننا لا نستطيع ملاحظة التعلم بصورة مباشرة مثلما لا نستطيع ملاحظة حالة الدافعية، أو الشخصية. فعندما يقول أحد الأشخاص: «لقد تعلم على كيف يقنع زبونا بشراء تلك السلعة»، فالدلالة هنا أن مصدر سلوك على أو أسلوبه في أداء عمله هو تجربة أدت إلى التعلم.

ثانيا – يؤكد التعريفان أن التعلم يؤدي إلى تغيير مستقر نسبيا في السلوك، فالسلوك المكتسب –إذن– ثابت نسبيا على مر الزمن، ونادرا ما نسمح –مثلا– أنه يتعين على شخص أن يتعلم كيف يقود دراجة، أو يكتب على الآلة الكاتبة، أو يستعيد تلاوة الحروف الأبجدية، أو كيف يجمع و يطرح مرة ثانية بعد أن سبق له تعلمها.

ثالثا – وترتبط ارتباطا وثيقا بالنقطة الثانية السابقة –تدل هذه التعريفات ضمنا على أن التعلم عامل واحد فقط ضمن عدة عوامل تؤثر على السلوك إذ أنها تحدد، بشكل قاطع، الاختلاف بين التغيرات السلوكية الناتجة عن التعلم، والأخرى التي تنتج من حالات عارضة مثل حالة الإرهاق واعتلال الصحة، وتأثير المخدرات، وما شابهها، لذلك فقد ينخفض أداء العمال قرب نهاية نوبة العمل ليس بسبب تعلمهم العمل ببطء بل لأنهم يعانون بالإرهاق. وقد أثبت الباحثون في مجال التعلم بلادة موقلة لمئات المرات بأن «الاستدامة العقلية» لمستوى الأداء الأصلي تحدث بعد أن يأخذ العامل قسطا من الراحة، فالتعلم والإرهاق تتلخص متعارضة بالنسبة للسلوك أو الأداء^٣ فيبينما يتسبب الإرهاق في خفض الأداء والقدرة والفعالية، يؤدي التعلم إلى زيادتها.

رابعا – يستشف من التعريفات أن بعض الأنماط السلوكية قد ترجع إلى الغريزة أو الجينات الموروثة، أي أنها لم تتعلم وغير قابلة للتغيير عن طريق التعلم، وهذا هو موضوع السلوك الفطري في مقابل السلوك المكتسب. فأغلب النشاطات المعقدة في المنظمات تنتج عن التأثيرات المشتركة للعوامل الوراثية والبيئة. ومن الممكن أن يكون عمل مبرمج الحاسب الآلي مثلا صادقا لهذا الموضوع. فتوافر مستوى معين من الجدارة في المنطق والقدرة اللغوية (تتأثر بالعوامل الموروثة) مطلب ضروري للنجاح في الوظيفة. ومع ذلك يتعين على الفرد اكتساب مهارات معينة تشمل، على الأقل، لغة من لغات البرمجة، وكيفية استخدامها بكفاءة قبل تحوّل القدرة في المنطق واللغة إلى نشاطات معينة ترتبط بالوظيفة.

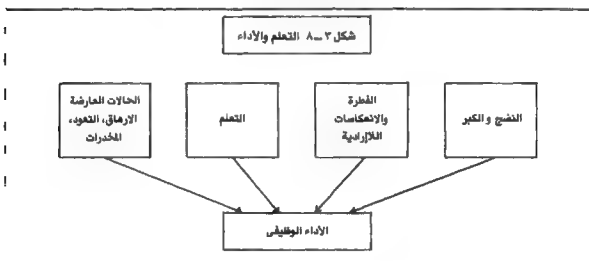
أخيراً، تميز التعريفات بين التغييرات التي تحدث في السلوك باعتبارها مكتسبة وتلك التي تحدث بسبب النضج أو التقدم في السن. فللنضج (وللكبر أيضاً) والتعلم تأثيرات على السلوك منفصلة عن بعضها من ناحيتين على الأقل :

أولاً - تتغير بعض الأنماط السلوكية حينما يكبر الطفل أو البالغ نتيجة لعمليات التنشئة الاجتماعية العادية، وليس لهذه التغييرات علاقة بالتعلم المخطط أو الرسمي الذي يحدث في أي بيئة تقريباً.

ثانياً - ستتأثر إمكانية تعلم بعض المهارات بتقدم العمر. مثلاً لا يمكن تعليم الطفل مهارات حركية معينة مثل المشي والجرى أو رمي الكرة إلا بعد بلوغ مرحلة معينة من النمو العضلي. زيادة على ذلك، يعتقد أن التغييرات التي تحدث بسبب الكبر تحد من قدرة الشخص المسن على تعلم مهارات معينة. فقد يواجه الموظف المسن صعوبة أكثر من الموظف الأصغر سناً في تعلم مهارات برمجة الحاسب الآلي مثلاً.

إن ما قلناه حول التعلم موجز بشكل (٢-٨)، فالتعلم باختصار مصدر للتغيير في السلوك والأداء يختلف عن ثلاثة مصادر أخرى للتغيير في السلوك هي (١) النضج والكبر (٢) النزعة للاستجابة الفطرية مثل التفافلات الغريزية والارتكاسات (٣) العوامل المؤقتة مثل الإرهاق والتعب على المخدرات.

و ينفرد التعلم، كمصدر للتغيير في السلوك، بأنه يحدث نتيجة لتجربة شخص ما مع البيئة. و يدعى كثير من العلماء المختصين في مجال التعلم، في الواقع، أن التعلم لا يحدث إلا إذا جرب المتعلم ما يجب تعلمه.

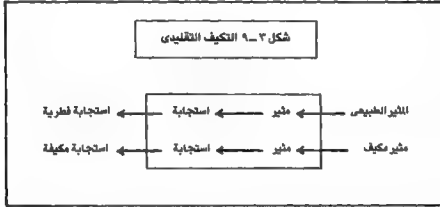


النماذج الرئيسية للتعلم :

حظى موضوع التعلم بقدر كبير من الاهتمام في مجال علم النفس منذ ظهور الأعمال الأولى لبافلوف (Pavlov) في بداية هذا القرن. وقد نتجت عن الأبحاث التجريبية العديدة التي تمت في هذا المجال معلومات على درجة عالية من الوثوق حول الكيفية التي يتعلم بها الناس. وستناول هنا اثنين من النماذج الرئيسية للتعلم، يركز كلاهما على العلاقة بين المثير والاستجابة كوحدة أساسية للتعلم، إلا أنهما يتناولان عمليتين مختلفتين، يعتقد أن تلك الارتباطات تتأسس بموجهما، وهما ارتباط المنبه والتعزيز. فالنموذج الذي سيتم تناوله هو نموذج بافلوف لسمي بالتكيف التقليدي والنموذج الثاني لهل واسكنر (Hull and Skinner) وهو التكيف الإجرائي. وتسمى المدرسة الفكرية التي أحاطت بتطور هذا النموذج بالمدرسة السلوكية.

التكيف التقليدي :

يعود الفضل في الأبحاث الأساسية التي أدت إلى معرفة إحدى الطرق الرئيسية التي يحدث بها التعلم – أي التكيف التقليدي – إلى إيفان بافلوف، إلى جانب ذلك فقد قام غوثري (Guthrie) بتطوير النموذج في صورته الحديثة^{٢٧} ونورد بشكل (٩-٣) نمونجا لأبحاث بافلوف. يبدأ التكيف التقليدي بالارتباط القائم أصلا بين المثير والاستجابة. وقد ركز بافلوف على الارتباطات الفسيولوجية مثل الاستجابة للتقائية والانعكاسية التي وصفها بأنها غير قابلة للتكيف (أو غير مكتسبة). ومن أمثلة ذلك الارتباطات سلاسل لعاب الكلب عند رؤية اللحم، فعندما يقدم اللحم، المثير الطبيعي، تكون استجابة الكلب الغريزية هي أن يبسل لعابه.



والنتيجة التي توصل إليها بافلوف هي أنه من الممكن تكيف أو تعلم الارتباطات الجديدة للمثير والاستجابة من خلال عملية المزاوجة المتكررة بين مثير طبيعي، مثل اللحم، مع مثير مكتسب الذي قد يكون جرسا. يجب ملاحظة أن المثير المكتسب (الجرس) لا ينتج عنه إسالة اللعاب قبل مزاجته مع المثير الطبيعي. بمعنى آخر، أن الارتباط بين المثير والاستجابة في النصف الأسفل من الصندوق في شكل (٩-٣) غير موجود قبل إجراء عملية التكيف. أما بعد عملية التكيف فإن استخدام الجرس وحده سيؤدي إلى إسالة اللعاب.

بناء على ذلك يمكن تعريف التكيف التقليدي بتكوين رابطة (أو نمط سلوكي) بين مثير، واستجابة : بين مثير طبيعي واستجابة فطرية من خلال المزاوجة المتكررة بين مثير طبيعي وآخر مكتسب. يجب ملاحظة أن وحدة التعلم (ما تم تكييفه) هي الارتباط بين المثير والاستجابة في الجزء الأسفل من شكل (٩-٣) ويمثل الدليل على حدوث التعلم في المثير المكتسب الذي يثير الاستجابة المكتسبة بمفرده بعد فترة من التزاوج المتكرر.

هذه هي الطريقة التي يمكن أن يعمل فيها التكيف التقليدي في وضع تطبيقي : قد يكون للطيارين تفاعلات فسيولوجية (مثل زيادة عدد ضربات القلب أو عرق الألف) حينما يدركون بالنظر أن ارتفاع الطائرة أثناء عملية الهبوط منخفض أكثر من اللازم في حالة الطيران في الأحوال الجوية السيئة. وفي هذه الحالة يقوم الطيارون بحكم الخبرة والتدريب، بالارتفاع بالطائرة. وقد أصبح الآن لكثير من الطائرات ضوء تحذيري يطلع الطيار على مشكلات الطيران المنخفض حينما تكون الرؤية منخفضة. وعندما ينطفئ هذا الضوء خلال عملية الهبوط، يتوقع أن تحدث نفس الاستجابة الفسيولوجية إذا ما تعرف الطيار على ارتفاع الطائرة بالنظر. وعلى ذلك يكون المثير الطبيعي (النظر) والمثير المكتسب (ضوء الانذار) قد أحدثا الاستجابة – رد الفعل الفسيولوجي.

إن التحكيف التقليدي هو إحدى وسائل التعلم بالنسبة للعاملين في المنظمات. أما من الناحية التطبيقية، فيحرص المدربون في المنظمات على التأكد من أن الظروف في قاعة الدراسة أو مكان التدريب تماثل ظروف العمل الحقيقي بقدر الإمكان وذلك لضمان نقل ما تم تعلمه إلى محيط العمل.

التكيف الإجرائي أو الفاعل :

تتمثل العملية الرئيسية للتكيف الإجرائي في تعزيز وتحفيز أنماط سلوكية مرغوب فيها. وسيتم تناول نماذج تأثير التعزيز على الدافعية والسلوك بالتفصيل في الفصل الخامس، وسنركز هنا على دور الحافز أو المكافأة في التعلم أو تغيير السلوك.

ترجع دراسة التعلم من خلال التعزيز إلى أعمال واتسون (Watson) التي تزامنت تقريباً مع دراسات بافلوف^{١٤}. اعتقد واتسون بأن السلوك يتأثر بحوافز تجرى من البيئة، وبمعنى أوضح يغير الناس تصرفاتهم بتكرار الأفعال التي يكافئون عليها، وليس بتكرار الأفعال التي لا تكافئها البيئة. ويميل السلوكيون إلى الحديث عن «تشكيل» السلوك عن طريق التحكم في المكافأة ومكافأة أنماط سلوكية منتقاة ومرغوب فيها فقط.

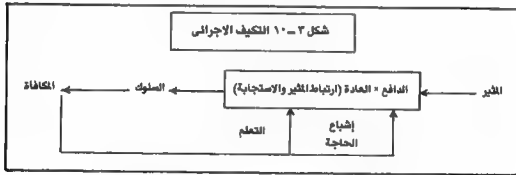
صاغ ثورندايك (Thorndike) فكرة واتسون عن تأثير الحوافز البيئية من قاعدة أصبحت تسمى «قانون الأثر»، وتقول هذه القاعدة إن ارتباط المثير والاستجابة سيقوى إذا اتبعت الاستجابة «بحالة إشباع» (أي مكافأة). وعلى العكس من ذلك، يضعف ارتباط المثير والاستجابة في الحالة التي لا تتبع فيها الاستجابة بمكافأة^{١٥}.

قام هل (Hull) وزملاؤه بتطوير نموذج منهجي للتعلم، على أساس قانون الأثر، يشمل ثلاثة عناصر هامة :

١ - الدافع : هو حاجة كامنة يمكن تحريكها بوساطة مجموعة متنوعة من الظروف أو الأحداث. وعند إثارة شخص تحت تأثير حاجة ما، فإن سلوكه ينشط. وفي هذه الحالة تعمل الحاجات الكامنة كدوافع كما عرفنا من قبل، أي أنها تدفع للفعل، فوجود الحاجة (أو الدافع) ضروري للإنسان ليتعلم. ونقول باللغة العامية ينبغي أن يريد الشخص أن يتعلم حتى يكون للتعريب مفعول.

٢ - العادة : هي كما أوضحنا سابقاً، ارتباط المثير والاستجابة المكتسب عن طريق التكيف. وهي بالتحديد الارتباط الشرطي أو التعلم بين حالة أو واقعة (مثير) في بيئة الفرد، واستجابة، أو مجموعة استجابات (سلوك) لتلك الوقائع. وتحدد العادات اختيار السلوك في أي وقت من الأوقات، إلى جانب ذلك، فإن ارتباطات المثير والاستجابة هي الوحدات الرئيسية للتعلم في النظرية السلوكية.

٣ - التعزيز : أي تقديم شيء بعد حدوث السلوك المرغوب فيه يؤدي إلى تقوية وتثبيت العادة (المكتسبة)^{١٦}.



ويوضح شكل (٣-١٠) النموذج الأساسي للتكيف الإجرائي حيث يقوم مثير ما بإثارة دافع أو حاجة تؤدي إلى سلوك معين حينما يتم دمجها مع عادة ما (ارتباط المثير والاستجابة). فإذا ما أتبع الفعل أو السلوك بمكافأة (أو تعزيز)، يحدث إشباع الحاجة أو الدافع للسلوك (قانون الأثر). وتقوى العادة أو الارتباط بين المنبه والاستجابة مما يزيد من احتمال تكرار السلوك أو التصرف تحت ظروف مماثلة عند ظهور الحاجة أو الدافع. إن مكافأة عادة واحدة لا تقوى بها فحسب، بل إنها تضعف أيضاً العادات الأخرى التي لم يكافأ عنها. ويطلق نموذج التكيف الإجرائي على عملية تقوية الحافز للعادة، اصطلاحاً، اسم التعلم. وبذلك يمكننا تعريف التكيف الإجرائي بأنه تعلم أو اكتساب عادة، أو الربط بين المثير والاستجابة عن طريق التعزيز أو المكافأة.

التعلم المركب :

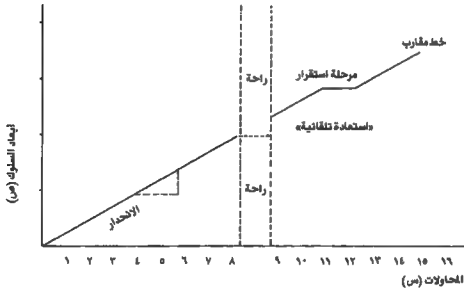
استخدم كثير من التطبيقات العملية المستخدمة في توجيه سلوك العاملين من البحوث الأساسية التي استخدمت في تطوير نظرية التعلم. ويتصف التعلم في المجال التطبيقي، مثل المؤسسة التجارية، بدرجة عالية من التعقيد. وقد سبق أن أشرنا إلى أن هل (Hull) قد تناول التعلم المركب باقتراح دراسة كل أشكال الارتباط بين المنبه، والاستجابة، التي تعرف بالتركيب الهرمي لفواصل العادات. وقد أدى البحث في مجال التعلم إلى اكتشاف خمس ظواهر عامة تساعدنا على معرفة نوع التعلم الذي يظهر حينما يتعلم الموظفون و يطبقون ما تعلموه عند أدائهم لمهام عملهم :

(١) منحني التعلم، (٢) مرحلة استقرار، (٣) خط مقارب، (٤) انحدار، (٥) الاستعادة التلقائية.

منحنى التعلم : وهو رسم بياني يصف مجرى التعلم وكيفية تغير السلوك في مجال العمل خلال الفترة التي يتم فيها تكوين عادة جديدة عن طريق الممارسة والتجربة في محيط العمل. وتعرف هذه الممارسات، اصطلاحاً، بمحاولات التعلم. و يبين شكل (٣-١١) منحني نمطي للتعلم لموظف جديد. وهناك أربعة متغيرات تابعة، أو مقاييس للتغيير السلوكي في هذا الرسم يمكن التأمل فيها

- (١) قوة السلوك (مقدار الجهد الذي يبذل للسلوك في مجال العمل) ،
- (٢) احتمالات السلوك (احتمال تكرار للسلوك في ظروف مماثلة) ،
- (٣) نومية السلوك (مدى انتقال أوصعة السلوك أو أداء المهام)
- (٤) مقاومة الانطفاء أو الذبول (عدد المرات التي يتكرر فيها السلوك في حالة عدم تعزيره).

شكل ٣-١١ منحني التعلم للعاملين



ومن الممكن تبين أي من هذه الصفات في الحيز الرأسي للشكل (١٣-١)، فيما يتم تحديد الوقت وعدد المحاولات في الحيز الأفقي. ويمكن أن يطلب الشخص المسئول عن التدريب، خلال الفترة التي انقضت، من الموظف أن يعيد التصرف المطلوب في مجال العمل ثم يكافئه على ذلك. ومن الممكن تجميم النشاط في الفترات الأخرى باعتباره فترات للراحة لا يتخللها أي نشاط يتعلق بالتدريب. يشير الرسم البياني في شكل (١٣-١) -إذن- إلى التغيير الذي يحدث في السلوك باعتباره نتاجا للممارسة العملية.

وهناك عدة عوامل أخرى في منحى التعلم تتطلب المزيد من الاهتمام :

أولا : يمثل انحدار المنحنى (X / Y) التغيير الذي يحدث في السلوك في كل وحدة للتغيير في الممارسة (أو لكل محاولة في التمرين)، ويكون بهذه الصفة، مقياسا للسرعة التي يحدث بها التعلم. ويتركز اهتمام المدرب في المنظمة على تكثيف هذا الانحدار لأنه أول معيار أساسي لتحديد مدى فعالية البرنامج التدريبي في تغيير السلوك. تتمثل ثانيا الخصائص الرئيسية لمنحنى التعلم في الخط المقارب (Asymptote) الذي يمثل الحد الأقصى من التغيير في السلوك في محيط العمل نتيجة لتجربة التعلم. ويمثل الفرق بين قوة الاستجابة ونوعيتها واحتمالاتها أو مقاومتها للذبول قبل محاولة التعلم الأولى والخط المقارب، مقياسا لمدى التغيير الذي حدث في السلوك في مجال العمل خلال سير التدريب. ويكون الخط المقارب، بهذه الصفة، واحداً من أدوات القياس الرئيسة لفعالية التدريب والارتفاع به إلى الحد الأعلى في مجالات التطبيق.

الجزء الثالث من منحى التعلم هو مرحلة الاستقرار النفسي التي يمكن أن تحدث مرات عديدة خلال فترة التعلم. ويمكن أن تسبب مرحلة الاستقرار إحباطا للموظف الذي يتعلم مهام جديدة لأنها فترة مران فقط ولا يحدث فيها تعلم شيء جديد.

وقد تم الحصول على معرفة عدد من الأسباب لحديث حالة الاستقرار، أولها وأكثرها أهمية مسألة دمج سلسلة من العادات المكتسبة والمتفصلة من بعضها في تسلسل واحد أكثر فاعلية. وتأخذ عملية دمج هذا السلوك الجديد من الفرد بعض الوقت، وبذلك تكون مراحل الاستقرار تلك ضرورية قبل إحرار تقدم أكثر في السلوك أو الأداء.

والسبب الثاني المحتمل لحالة الاستقرار النفسي هو الانخفاض أو الهبوط المؤقت في مستوى الدافعية للتعلم كلما تعب الإنسان أو سئم من عملية التعلم.

وأخيرا، يمكن أن تحدث حالة الاستقرار النفسي جزئيا لأن تجربة التعلم السابقة قد أثرت. ومهما كانت أسباب حالات الاستقرار النفسي، فإنها من الظواهر العامة في تعلم الموظفين في المنظمات. ولحالة الاستقرار النسبي أهميتها من الناحية العملية حتى لا يفهم المديرون والمسئولون عن التدريب أن هذه المرحلة شاهد على عدم إمكانية التعلم أكثر من ذلك، وأن يحاولوا إعداد التعاريف العملية بالصورة التي تقلل من تكرار فترات الاستقرار النسبي خلال عملية التدريب.

أخيرا يشير شكل (١٣-١) إلى حدوث فترات للراحة. فبعد الراحة يعود الأداء تلقائيا إلى مستوى أعلى مما كان عليه قبلها. وقد يظهر ذلك متناقضا، للموهلة الأولى، مع مبدأ التعلم وذلك على افتراض أنه لم يحدث شيء يتعلق بعملية التعلم خلال فترة الراحة. فالذي حدث بالفعل، من ناحية أخرى، أن الإرهاق الذي يحدث في الفترة السابقة للراحة يتدخل في عملية التعلم ويحجب جزءاً من مفعول التعلم عن الأداء. وعليه تمثل الاستعادة التلقائية تغييرات حدثت بالفعل من قبل الأداء الوظيفي إلا أن هذه التغييرات قد اختفت حتى ببدء فترة الراحة آثار الإرهاق الموهقة لتلك التغييرات.

يفضى البحث حول تعلم البشر إلى عدة حقائق لم نتضح من عرضنا للنماذج الأساسية للتكيف التقليدي والاجرائى :

أولا : أن الفهم والادراك من الأدوات المساعدة في تعلم الناس. إننا نملك قوة فائقة للتفكير والتأمل في بيئتنا تجعل عملية التعلم ذات فاعلية كبيرة وتحررنا من الاعتماد الوحيد على التطبيق الأعمى للتجربة والخطأ.

ثانيا : أننا نملك المقدرة على تشكيل سلوكنا ليطابق سلوك الآخرين وأن نتعلم من خلال عملية المحاكاة. ويشير أدب الإدارة إلى أن للنماذج والموجهين أهمية كبيرة للموظفين خاصة في بداية حياتهم العملية.

أخيرا يشير البحث إلى أن الممارسة عنصر أساسي في عملية التعلم، وما لم يجرب الموظف أنماطا جديدة من السلوك فعليا، فلن تؤدي الدراسة، مهما كان مقدارها، إلى التغيير المطلوب في السلوك.

السلوك في المنظمات المهيووت تزداد قذارة

تدور مجلة وول ستريت (WSJ) أن لاقم المتخلفة بنظافة البيوت قد تغيرت بصورة جذرية بظهور حركة حقوق المرأة وخرجوها للعمل. وأوردت المجلة مؤرخاً تقريراً من أحد البيوت الفخمة في حي هايدبارك الجميل بمدينة شيكاغو جاء فيه:

يهبط الخيال المكتب الكلاسيكية في غرفة المعيشة ويتحد الغبار مع شعر الكلاب مخلفاً موجات تجرى على الدخل الخشبي للدور الأعلى، فيما تظهر بصمات الأصابع على مقابض الأضواء. أما في غرفة الطعام فقد تحول لون طقم الشاي الفضي إلى ذهبي. تعمل ربة هذا المنزل بحماية. وتقول براندا بل، عاملة النظافة التي تحاول أن تؤدي ما تقوم به أي سيدة من أعمال، لقد قامت هذه السيدة (ربة المنزل) بتربية خمسة أطفال وأنهكتها الأعمال المنزلية. أما الآن فأنها تقوم بأعمال أفضل.

لقد استمرت مبيعات مواد النظافة في الهبوط خلال عشرين سنوات، فيما زادت بالمقابل مبيعات أطباق اللووق ومقلاة الألومنيوم والأدوات التي تستخدم لمرة واحدة. خلال فترة عشرينات، كما يقول محللو التسوق.

ويورد محللو التغييرات التي حدثت في مجال المرأة والعمل «إن النساء بدأن يتخلين عن الأعمال المنزلية المملة والتحول إلى أعمال تتحدى قدراتهن، وتحول الجهد الذي كان يبذل، فيما مضى، في التنظيف والتلميع إلى مهن وأعمال جديدة.

يمتدح بعض الناس أن توقف الأعمال المنزلية قد يسبب توترات جديدة في الحياة الأسرية. وتقول لورا لين مديرة مركز أبحاث المرأة في كلية ويلز: «إن هناك انقلاباً محدوداً حول الأعمال التي يؤديها الزوج في المنزل والأعمال المنزلية التي يؤديها كل من الزوج والزوجة. وتزعم أن الأزواج -سحلاً- يميلون إلى المطالبة بالأعمال السهلة والسلكة مثل الطبخ ورعاية الأطفال أكثر من الأعمال المرهقة مثل تنظيف الأرضية والحمامات.

Betsy Morris; "Homes Get Dirtier as Women Seek Jobs and Men Volunteer for the Easy Chores", Wall Street Journal, Feb. 12, 1985, p. 23.

بالمؤخذ من:

الرضا الوظيفي:

بدأنا هذا الفصل بعرض صورتين مختلفتين تماماً للمعاملين حيث يمكن أن تنطبق الأولى، التي وضعها فريدريك انجلز (Friedrich Engles)، على كثير من الوظائف في الشائيات من هذا القرن: عمل يؤدي بطريقة ميكانيكية ومعمل بشبيحته ويؤدي إلى درجات عالية من الملل والشعور بالغربة بين العاملين للسعين بـ«المكتبيين» ذوي الياقات الزرقاء^{٢٠}، فيما تصف الصورة الثانية وضعاً مثالياً تتطلع إليه أعداد متزايدة من الموظفين حيث يجد الموظف عمله مثيراً ومرضياً، ويمكن أن يخطر في ظليته تشجع وتيسر تقدمه وتطوره. ومن الواضح أن غالبية الوظائف الموجودة في مجتمعنا اليوم تقع بين هذين الطرفين.

لماذا نهتم بموضوعات الرضا الوظيفي وتوعية بيئة العمل التي تم التركيز عليها في الصورة الافتتاحية في مطلع هذا الفصل؟ للمديرين الأمريكان تاريخ طويل في الاهتمام بمعنويات العاملين ويتفق أغلب علماء السلوك التنظيمي على أن الخاصية المشتركة بين الناس الذين يعملون في المنظمات هي أنهم يكونون مجموعة من الاتجاهات حول العمل والإشراف وزملاء العمل والأجور وما شابهها حالاً يلتحقون بالعمل. وعادة ما يشار لهذه المجموعة من الاتجاهات بمصطلح الرضا الوظيفي. ويشمل الرضا الوظيفي، كغيره من الاتجاهات الأخرى، معارف (معتقدات أو معرفة أو توقعات) وانفعالات (أحاسيس ووجدان وحب وكراهية) يكونها الناس حول وظائفهم.

وللرضا الوظيفي أيضاً أبعاد وأوجه عديدة^{٢١}، فقد يكون هناك رضا وظيفي لكل جانب من جوانب وظيفة العامل. ويوضح شكل (٢-٣) أبعاد الرضا الوظيفي التي يقبها استبيان ميتسوتا لقياس الرضا (MSQ)، وهو للمقياس الشائع الاستخدام في قياس الرضا الوظيفي للعاملين^{٢٢}. وتشمل تلك الجوانب استخدام القدرات، والانتاج والتقدم، وزملاء العمل، والتقدير. ومن المهم أن ينظر للديورين لا وجه الرضا الوظيفي كل على حدة لأن مستوى الرضا لدى الموظف يختلف من وجه لآخر^{٢٣}. وعلى ذلك يمكن النظر للرضا الوظيفي على أساس أنه تطابق بين ما يسعى الشخص إلى تحقيقه من وظيفة ودرجة إشباع تلك الحاجات، فهو إن رد فعل تقويمي وانفعالي يقيس مدى حب أو كراهية الشخص لوظيفته.

**شكل ٣ - ١٢ أبعاد الرضا الوظيفي كما يقيسها استبيان
متنيسوتا لقياس مستوى الرضا (MSQ)**

١٦ - القيم الأخلاقية.	١ - استخدام القدرات.
١٧ - التقدير.	٢ - الانجاز.
١٢ - المسؤولية.	٣ - مستوى النشاط.
١٤ - الأمان.	٤ - التقدم.
١٥ - الخدمات الاجتماعية.	٥ - السلطة.
١٦ - المراكز الاجتماعية.	٦ - سياسات وممارسات الشركة.
١٧ - الأشراف - العلاقات الإنسانية.	٧ - النمو وبنات.
١٨ - الأشراف - الجوانب الفنية.	٨ - زملاء العمل.
١٩ - التوسع.	٩ - الأبداع.
٢٠ - ظروف العمل.	١٠ - الاستقلالية.

David Weiss, Lloyd Lofquist and George England; "Instrumentation for the Theory of Work Adjustment.
(Minneapolis: Industrial Relation Centre, University of Minnesota, 1968) pp. 13-14.

المصدر :

كما تختلف اتجاهات الرضا الوظيفي أيضا من حيث القوة والثبات . فقد يبغض أحد عمال المستودع ، مثلا، المشرف الجديد بغضا شديدا في البداية (قوة) لأن المشرف الجديد قد عين في الوظيفة بدلا منه، إلا أن عدم الرضا هذا قد يتحول، من خلال التفاعل اليومي، إلى رضا نتيجة لتجارب الموظف مع المشرف الجديد (ثبات).

أهمية الرضا الوظيفي للمديرين :

إذا كان الرضا الوظيفي اتجاها أو حالة ذهنية للفرد، فلماذا يهتم المديرين به علما بأن التركيز على عناصر أكثر موضوعية، مثل الأداء والكفاءة والاستمرارية، يتزايد ويتعاظم؟ والإجابة عن ذلك أنه اتضح أن هذه الاتجاهات ترتبط ارتباطا وثيقا بمستوى الدافعية لدى الموظف.

يتميز بأبحاث السلوك التنظيمي بين الدافعية (عمليات الإدراك والتعلم التي عرضناها سابقا والتي سنتناولها بتفصيل أكثر في الفصلين الرابع والخامس) والرضا الوظيفي. فالرضا الوظيفي، على وجه التحديد، يتضمن تقويم الموظف لظروف عمله أو أحاسيسه تجاه ظروف عمله، فيما تشير الدافعية إلى العملية التي تدفعه ليتصرف ويؤدي عمله^{١٠}.

ومن الممكن أن يتم التعبير عن اهتمام المديرين بالرضا الوظيفي بوسائلين : ما هي العوامل التي تؤدي بالناس إلى حالة الرضا أو عدم الرضا بوظائفهم؟ وماذا يفعل الناس حينما يكونون راضين أو غير راضين بوظائفهم؟ يتناول الأمر الأول الرضا الوظيفي كمتغير تابع و يركز على مسبباته أو محدثاته، فيما يعامل الأمر الثاني الرضا الوظيفي كمتغير مستقل و يركز على نتائج.

ما الذي يؤدي إلى الرضا الوظيفي ؟

يطرح السؤال الأول حينما ينصب اهتمام المديرين على الرضا الوظيفي كمتقياس لنوعية العلاقة الوظيفية . إنجاز شيء ما إلى جانب الأهداف التنظيمية. لقد أثبت البحث بالوثائق أن مستوى الرضا الوظيفي للموظف يتأثر بعناصر متنوعة ترتبط بالوظيفة، كذلك التي يبينها شكل (٣-١٢)^{١١}. وتتضمن التأثيرات ذات العلاقة بالوظيفة، والتي تم اكتشافها، إمكانية توافر دوام مرين، ووجود النقابة أو غيابها، ومركز الوظيفة^{١٢}.

لقد تم الكشف أيضا عن عوامل تنظيمية تتجاوز الوظيفة نفسها، لها تأثير على مستوى الرضا الوظيفي. فالوظائف الذين يعملون في تنظييمات ناجحة، على وجه العموم، سعاد بوظائفهم أكثر من أولئك الذين يعملون في منظمات أقل نجاحا. وقد كشفت إحدى الدراسات أن خصاص السوق المرتبطة بالبنوك الفرعية ترتبط بالشعور بالرضا الذي أفاد به العاملون في الفرع^١.

ما هي نتائج الرضا الوظيفي؟

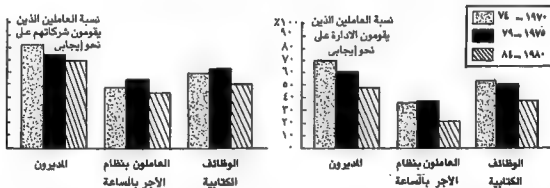
للمديرين اهتمام عملي بنتائج الرضا الوظيفي، فعماذا يحدث حينما يكون العاملون راضين بوظائفهم؟ حدد الباحثون في مجال السلوك التنظيمي عددا من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي، بما في ذلك آثاره على الأداء والغياب ودوران العمل^٢.

لقد كانت العلاقة الفعلية بين الرضا الوظيفي والأداء موضوعا لكثير من أعمال البحث والجدل على مر السنين^٣، و يعتقد بعض المديرين والعلماء أن الرضا الوظيفي يقضي إلى الأداء —بعبارة أخرى إن العامل السعيد بعمله عامل منتج، فيما يرى آخرون أن الأداء يسبب الرضا حيث يحصل العامل ذو الأداء المتفوق على الرضا من أدائه الجيد في الوظيفة. وهناك آخرون، أيضا، يعتقدون أن الرضا والأداء يسببان بعضهما بعضا: فالعامل الراضى أكثر إنتاجية، والعامل الأكثر إنتاجية يصبح أكثر رضا وبذلك يكون من العسير معرفة العلاقة الحقيقية بين الرضا الوظيفي والأداء معرفة تامة. وقد تكون المسألة أن العلاقة بينهما تختلف عند كل فرد. ومع ذلك فالحقيقة السائدة أن الأداء والرضا الوظيفي يتمازجان.

وقد وردت نتائج ملموسة، أكثر من ذي قبل، تتعلق بالنتائج الأخرى للرضا الوظيفي، فقد ظهر أن لعدم الرضا، مثلا، تأثيرا كبيرا على معدلات دوران العمل والغياب^٤. لذلك، كلما كان العامل غير راضٍ بعمله، ارتفعت نسبة تغيبه عن العمل وزادت قابليته لتترك العمل في المنظمة.

وتشير المشاهدات التي ظهرت مؤخرا إلى أنه حينما يتضاعف الشعور بعدم الرضا و يصبح مزمنًا تحدث صدمات ذات عواقب وخيمة^٥. فقد يسلك العاملون، الذين أزمّن سخطهم ولا يستطيعون أو لا يرغبون في ترك العمل بالمنظمة، سلوكا غير منتج كحبهم للمعلومات، أو توجيه دفة الاجتماعات بعيدا عن جدول الأعمال، أو إهمالهم عن التعاون اللازم مع الرؤساء وزملاء العمل^٦. ومن الممكن أيضا، أن يلجئوا إلى السرقة والتزوير وأي شكل آخر من أشكال خيانة الأمانة. وسيتم تناول تلك العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، والأخرى التي تتأثر به بالتفصيل لاحقا في هذا الكتاب.

شكل ١٣-٣ اتجاهات الرضا الوظيفي



ملاحظة: هذه التقديرات هي متوسط التقديرات للمسوحات السنوية.

Thomes F. O' Boyle; "Loyalty Ebbs at Many Companies as Employees Grow Disillusioned", *Wall Street Journal*, July 11, 1985.

لنفسه

اتجاهات الرضا الوظيفي :

تعرض اتجاهات الرضا الوظيفي ، في أحيان كثيرة ، في شكل رسوم بيانية من قبل المحللين . ومن بين الدراسات التي عرضت بياناتها – ويوضحها شكل (٣-١٢) – تلك التي أجريت بواسطة مؤسسة استطلاع الرأي العام والتي أوردتها مجلة وول ستريت (Wall Street Journal) .^{١٠} يقارن المسح بين قياسين لمستوى الرضا الوظيفي بالنسبة للمديرين والعاملين بنظام الساعة على مدى ثلاث فترات زمنية . وتشير بيانات المسح إلى أن كل مجموعات العاملين الثلاث التي تم مسحها في الفترة ١٩٨٠-١٩٨٤ أقل رضا بالشركات التي يعملون فيها وإداراتها من أولئك الذين تم استطلاع آرائهم في الفترة ١٩٧٠-١٩٧٤ و ١٩٧٥-١٩٧٩ .

ينسب بعض المحللين هذا الانخفاض في مستوى الرضا الوظيفي إلى «المكتئبين ذوي الياقات الزرقاء» أو «المكتئبين ذوي الياقات البيضاء» الملزمين لوظائف أصبحت مملة ، وروتينية ووضيعة . ويرى آخرون أن المشكلة لا تكمن في الوظائف بقدر ما تنصل بالتغييرات في الموظفين أنفسهم . وقد أصبح كثير من المديرين ، مثلاً ، أقل ثقة وولاء للمؤسسات التي يعملون فيها بسبب الضم والدمج والتخفيض في الوظائف التي أدت إلى تغييرات في شركاتهم وتنتج عنها فقدان ٥٠٠ ألف وظيفة إدارية منذ عام ١٩٧٩ . وقد يذهب كثير من العاملين الذين كرسوا طاقاتهم في خدمة مخدمهم إلى الاعتقاد بأن طاقاتهم تلك قد أهدرت . فالموظفون الشباب أكثر سخرية من ذووهم ولهم آمال عراض تتعلق بالنفوذ والحياة العصرية لم تتحقق . فكثير من هؤلاء يضعون حياة الأسرة والمصالح التي لا ترتبط بالعمل فوق أعمالهم ويرفضون الترقيات والنقل . أخيراً ، قد ينحاز الموظفون المهنيون من ذوي التدريب العالي إلى مهنهم أكثر من مخدمهم ؛ إذ أن الرضا الوظيفي المهني غالباً ما يتوقف على مدى تقدير واستفادة صاحب العمل من المهارات الفنية التي يمتلكها ذلك الموظف .

سنشير خلال صفحات هذا الكتاب إلى الرضا الوظيفي لدى الموظف كنتج مهم للسلوك التنظيمي – مهم بحكم كونه مقياساً لجودة حياة العمل ، ومؤثراً في السلوك والأداء داخل المنظمات .

عرض موجز للمديرين :

- ١ – تتحد القدرات والدوافع والشخصية والادراك والتعلم للتأثير على سلوك وأداء الموظف بصورة يمكن التنبؤ بها .
- ٢ – تلعب الدوافع دوراً أساسياً في التأثير على السلوك ، فهي تنشط وتوجه السلوك وتؤثر في اختيارات الشخص وتقوم مقام الأهداف والحوافز وتؤثر في تجربة التعلم .
- ٣ – تتأثر كل الدوافع تقريباً بالوراثة والتعلم (البينة) . إلا أن بحوث السلوك التنظيمي تشير إلى وجود عنصر تعلم قوي في كثير من الدوافع ذات الأهمية بالنسبة للمديرين ، كما أن هذه الدوافع قابلة للتغيير بمرور الزمن عن طريق التعلم .
- ٤ – من الممكن استخدام خصائص الشخصية في تصنيف الأشخاص ، وعلى المديرين أن يهتموا فقط بعناصر الشخصية التي ثبت بالتجربة أنها تتنبأ بالسلوك والأداء .
- ٥ – أثبتت الأبحاث الحديثة في مجال السلوك التنظيمي ، أن السلوك والأداء ليسا نتاجين بسيطين للشخصية ، بل لا بد من معرفة التفاعل بين الشخصية والعوامل التنظيمية قبل أن يتم التنبؤ بالسلوك والأداء . وتسمى هذه المدرسة الفكرية بـ «علم النفس التفاعلي» .
- ٦ – اتعلم والادراك أداتان أساسيتان لتفاعل العاملين وتكيفهم مع وظائفهم والجماعات غير الرسمية والتنظيمات الرسمية .
- ٧ – الادراك هو العملية التي تتم من خلالها التغييرات المؤقتة في السلوك استجابة لمدخلات من بيئة العمل . وتتكون العملية نفسها من خطوتين رئيسيتين : الانتباه إلى المنبهات الواردة وترجمة هذه المنبهات إلى رسالة تفضي إلى استجابة سلوكية معينة .

- ٨ - الإدراك شكل من أشكال السلوك و يتأثر بخواص الشيء أو مصدر المنبهات الواردة (مثل المشرف الذى يصدر توجيها بإداء مهمة ما) وبالموقف أو الظروف التى يظهر فيها المنبه (مثل توقيت رسالة معينة) وبخصائص الشخص المستلم للرسالة. وتساعد هذه الفئة الأخيرة في تحديد الطريقة التى يتم بها تفسير المنبهات والاستجابة لها. وتؤثر دوافع الفرد وتجربته السابقة في التعلم وخصائصه على الإدراك. و يتعين على المديرين أن يأخذوا تلك الاعتبارات في الحسبان عند التنبؤ بالصورة التى يدرك بها الآخرون تصرفاتهم وأوامرهم.
- ٩ - التعلم عملية تحدث من خلالها تغييرات ثابتة نسبيا في سلوك الفرد وأدائه اللاحق، وذلك بسبب الخبرات المكتسبة من الوظيفية والمنظمة والبرامج التدريبية. ومن الضروري التفريق بين التعلم والتغييرات التى تحدث في السلوك نتيجة لعوامل أخرى غير التعلم، مثل الإرهاق والنضج والتقدم في السن والمخدرات.
- ١٠ - يحدث التعلم عن طريق عمليتين منفصلتين هما التكيف التقليدى والتكيف الإجرائى. و يتكون التكيف التقليدى من اكتساب العادة، أو الربط بين المنبه والاستجابة من خلال تزامن منبهين، أما التكيف الإجرائى فهو تأسيس علاقة بين المنبه والاستجابة عن طريق مكافأة أو تعزيز أنماط سلوكية معينة. إن فهم معرفة كل من ارتباط المنبه والتعزيز ضرورى بالنسبة للمديرين الذين يرغبون في توجيه سلوك المرؤوسين وتعديله.
- ١١ - منحنى التعلم عبارة عن رسم بياني لعملية التعلم. و يشمل متغيرات مهمة تابعة، هي كثافة ونوعية الاستجابة، وكما اكتسب الفرد الخبرة بمهام العمل، تحدث حالات متميزة عديدة. ومن ضمن الخصائص ذات الاهتمام مرحلة الاستقرار النفسى (Pioreu) حيث لا يتم تعلم شيء جديد. و يقيس منحنى التعلم مقدار ماتم تعلمه (أى التغييرات الكلية التى طرأت على السلوك).

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما هي الجوانب التى يجب أن يشملها نموذج السلوك الفردى في المنظمات ليكون مفيدا في تطبيق وممارسة الإدارة؟
- ٢ - عرف الدوافع. ناقش وقارن بين ثلاث مجموعات أو فئات رئيسية للمحددات السلوكية. لماذا يكون من الضروري التمييز بينها؟
- ٣ - كيف يختلف الإدراك والتعلم، كعمليات نفسية، عن الدوافع والخصائص؟
- ٤ - عرف عملية الإدراك وشرحها. كيف يؤثر الإدراك على السلوك؟
- ٥ - كيف يمكن أن تؤثر خصائص الأفراد على إدراكهم للوظيفة؟ أعط أمثلة توضيحية. من واقع المنظمة... لكل خاصية.
- ٦ - ضمن مفاهيم الدوافع والخصائص والإدراك والتعلم في نموذج للسلوك الفردى في المنظمات، وضع كيفية التلائم بين المفاهيم الأربعة.
- ٧ - عرف التعلم كنظام. وضع كيف يتميز هذا النظام باعتباره مصدرا لتغيير السلوك.
- ٨ - ارسم نموذجا توضيحيا تطبيقيًا للتعلم عن طريق التكيف التقليدى وشرحه. ما هي العناصر المهمة الفاعلة في هذه العملية؟
- ٩ - ارسم نموذجا توضيحيا تطبيقيًا للتعلم عن طريق التكيف الإجرائى وشرحه. ما هي العناصر المهمة الفاعلة في هذه العملية؟

حالة دراسية عن السلوك والأداء الفردي

اضطراب... في مكتب بدون أوراق :

تورد مجلة وول ستريت (Wall Street) أن الاسكندر بولوك (Alexander Pollock) قد رأى المستقبل لكنه لا يريد نصيباً منه . يعمل مستر بولوك نائباً للرئيس لبنك المينوي كويتشنتال ، وبنك شيكاغو التجارى . ولم يتأثر بالثورة التي اجتاحت للمكاتب الحديثة . لقد أزالّت التقنيات الآلية التي تم إدخالها لمعالجة المعلومات ، الحاجة إلى طرق الاتصال الموقفة على الورق والتسجيل واستعادة وتحليل المعلومات التي يحتاج المديرين إليها يومياً في قراراتهم . فمن الممكن تخزين الذكريات المكتبية ، مثلاً ، إلكترونياً والوصول إليها فوراً من قبل المديرين الذين يعملون شفاهة طرقية بمكاتبهم . وبوجود مثل هذه التقنية تنقل الحاجة للملفات الضخمة وخزائن الملفات والملفات الصغيرة حافظة الأوراق . ويبدو أن هذه التطورات التقنية لا نهاية لها حيث يمكن تخزين جداول العمل والذكريات إلكترونياً حتى يمكن أن يعمل كبار التنفيذيين بأعلى درجة من الكفاءة .

أما المعارضون للتقنية من جهة ثانية ، فيخطئون التقدير حول حساب رد الفعل العاطفي للمديرين والتنفيذيين تجاه مثل هذه النظم . وتعلق المجلة ولقد أجبر المهنيون والتنفيذيون على عمل تعديلات نفسية وسلوكية عند التحول إلى عالم لا ورقى إذ ينبغي عليهم أن يتعدوا ، ضمن أشياء أخرى ، على الحاسبات الآلية التي لا تخطئ ، والتي تذكر الرؤساء بالمواعيد التي يلزم إعداد التقارير فيها ، وحيث أصبحت مقابلة ضغوط العمل المعالجة ممكنة عن طريق طرقيات الحاسب الآلي النقلة ... مع وجود خطر الإفراط في استخدام الاتصال . لقد عقد مستر بولوك العزم على مقاومة المكتب اللاورقي ... فقال وإننى أعتقد أن أغلب المديرين ، بما فيهم شخصي ، ثرثارون . إننى أتحدث أكثر مما أكتب . وتورد مجلة وول ستريت أن طرفية مستر بولوك بقيت غير موصلة بالتيار الكهربائى ، وتلقح قبالة الحائط .

يدرك علماء الاجتماع ردود فعل المديرين ، مثل مستر بولوك ، لظهور التقنية الحديثة التي تعتمد على الحاسب الآلي حيث إنهم :

- يخافون من المجهول .
- يشعرون أن يبدوا حمقى حينما ترتكب أخطاء لا بد من حدوثها .
- يستنكرون عدم وجود مكان يلجئون إليه هرباً من وسائل الاتصال .
- يستاءون من وجود أجهزة مرئية نظمت على أساس وسائل فردية للاتصال وتعامل مع المعلومات .

أسئلة إرشادية :

- ١ - كيف تقدر لنا معرفة دوافع الموظف وشخصيته ردود فعل مستر بولوك ؟
- ٢ - ما هو البرنامج التصريبي الذي تعدّه لحل بعض المشكلات المتعلقة بالتركيب مع المكتب اللاورقي (تأكد من تناول عمليات الإدراك والتعلم في تحليلك) ؟

المصدر : Lawrence Rout; " Computer Choler: Many Managers Resist 'Paperless' Technology for Their Own Offices", Wall Street Journal, June 24, 1980, p. 1.

تمرين تجربي تقويم مصدر الرسالة

الغرض من التمرين :

يوضح هذا التمرين بعض مبادئ الإدراك التي تم عرضها في هذا الفصل ويوفر الخبرة في مجال تقويم مصدر الرسائل.

لهذا التمرين هدفان :

- ١ - عرض تطبيقات واقعية للتفريغ الإدراكي (الفلترز) وذلك باتاحة الفرصة لك لدراسة تأثير مصدر الرسالة على فهمها وتفسيرها.
- ٢ - توفير المعرفة الدقيقة للعملية التي يقوم بها الناس مصدر الرسالة.

الإعدادات للتمرين :

قسم مجموعة الدارسين إلى مجموعات تتكون كل منها من ثلاثة أعضاء لتؤدي الأدوار في جلسة للعب الأدوار. يجب أن تتوافر، على الأقل، مجموعتان للقيام بهذا التمرين تمثل إحداهما مجموعة سلبية والأخرى إيجابية.

ستكون هناك ثلاثة أدوار في كل مجموعة : مشرف، ومراقب محايد، ومروؤس - يتم توزيع الأدوار في هذه المرحلة.

إرشادات :

- ١ - المجموعة «أ» (المجموعة السلبية)، على المروؤس الاطلاع على الآتي :
«صالح لك بريسك المباشر سيئة للغاية. إنه ضايقك باستمرار، و يطلب منك القيام بأعمال في المحطات الأخيرة، مادة في نهاية يوم العمل. إلى جانب ذلك لا يهتم بأجزاء كلمة شكر حينما تؤدي عملا جيدا». و ينبغي على المشرف الاطلاع على الآتي :
«اتصل بمروؤسك هاتفيا، بعد دقائق واطلب منه الآتي (تأكد من قراءة الكلمات بالصورة التي كتبت بها) : (انكر اسم المروؤس) إنني أسف على مخابرتك في نهاية الدوام ولكنني كنت قد نسيت أن هناك اجتماعاً لمجلس الإدارة مساء اليوم ولا أدري ما إذا كنت تستطيع البقاء لمدة نصف ساعة بعد نهاية الدوام لمساعدتي في حساب بعض الأرقام التي احتاجها. وسمع لك بالحضور بعد نصف ساعة من بداية دوام يوم غد إن شئت».
- ٢ - للمجموعة «ب» المجموعة الإيجابية، على المروؤس قراءة الآتي : «صالح لك بريسك على أحسن ما تكون ولم يحدث قط أن قام رئيسك بمضايقتك.. فهو رجل مثلهم ومراعى لمشاعر الآخرين عند تخصيص مهام لك، و ينظر أن يطلب عمل شيء في الدقائق الأخيرة من يوم العمل وحينما يفعل ذلك فسأنته كما تعلم، حالة طارئة بالفعل».

ينبغي على المشرف قراءة التالي «اتصل بمروؤسك هاتفيا بعد دقائق واطلب منه الآتي (تأكد من قراءة الكلمات بالصورة التي كتبت بها) : (الذكر اسم المروؤس) أسف على مخابرتك في آخر اليوم لكنني نسيت شيئا مهما، سيكون هناك اجتماع لمجلس الإدارة مساء اليوم ولا أدري ما إذا كان في إمكانك البقاء لفترة نصف ساعة بعد نهاية الدوام لمساعدتي في حساب بعض الأرقام التي سأحتاجها؟ سأسمع لك بالحضور بعد نصف ساعة من بداية دوام يوم غد إن شئت».

- ٣ - تقويم كل مجموعة بلعب الدور للمحادثة الهاتفية مع قيام الشخص للتحليل بالمراقبة.

- ٤ - اجمع كل الدارسين على أن يقوم المراقبون للتحديد برواية ما حدث، يقوم الدارسون بالنقاش واستنباط نتائج حول الاختلافات بين نوعي المجموعات.

Notes :

1. Friedrich Engels, **The Condition of the Working Class in England** (London: Allen and Unwin, 1892).
2. Janet Guyon, "Carolina Research Park Illustrates Innovations in Nation's Work Sites", **Wall Street Journal**, April 29, 1981, p. 1.
3. R. P. Quinn and L. J. Shepard, **The 1972-73 Quality of Employment Survey: Descriptive Statistics, with Comparison Data from the 1969-70 Survey of Working Conditions** (Ann Arbor, Mich.: Survey Research Center, 1974).
4. U. S. Department of Health, Education, and Welfare, **Work in America** (Cambridge, Mass.: M.I.T. Press 1973).
5. Boris Kabanoff, "Work and Non-Work: A Review of Models, Methods, and Findings", **Psychological Bulletin**, 88 (1980), pp. 60-77.
6. James McV. Hunt, "Intrinsic Motivation and Its Role in Psychological Development", in **Nebraska Symposium on Motivation**, ed. David Levine (Lincoln, Neb.: University of Nebraska, 1965), pp. 189-282.
7. Richard M. Steers and Lyman W. Porter, **Motivation and Work Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1975).
8. R. White, "Motivation Reconsidered: The Concept of Competence", **Psychological Review**, 1959, pp. 297-333.
9. W. E. Scott, "The Behavioral Consequences of Repetitive Task Design: Research and Theory", in **Readings in Organizational Behavior and Human Performance** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1969), pp. 112-22.
10. J. W. Atkinson and N. T. Feather, **A Theory of Achievement Motivation** (New York: John Wiley, 1980).
11. David C. McClelland, **The Achieving Society** (New York: D. Van Nostrand, 1961).
12. George C. Homans, **Social Behavior in Its Elementary Forms** (New York: Harcourt, Brace, 1961).
13. Ann Howard, Keitaro Shouido, and Miyo Umeshima, "Motivation and Values Among Japanese and American Managers", **Personnel Psychology**, 1983, pp. 883-98.
14. See, for example, Don Byrne, **An Introduction to Personality** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1966); Calvin Hall and Gardiner Lindzey, **Theories of Personality** (New York: John Wiley, 1970); Walter Mischel, **Introduction to Personality** (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1971).
15. See M. D. Dunnette (ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology** (Chicago: Rand McNally, 1976) for a sampling of this literature.
16. See note 14.
17. Lyman W. Porter, Edward E. Lawler, III and J. Richard Hackman, **Behavior in Organizations** (New York: McGraw-Hill, 1975).
18. William G. Scott and Terence R. Mitchell, **Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1972), p. 219.
19. T. Adorno et al., **The Authoritarian Personality** (New York: Harper & Brothers, 1950).
20. J. B. Rotter, "Generalized Expectancies for Internal and External Control of Reinforcement", **Psychological Monographs**, 80, no. 609 (1966).
21. T. Mitchell, C. Smyser, and S. Weed, "Locus of Control: Supervision and Work Satisfaction", **Academy of Management Journal**, 1975, pp. 623-30. See also B. E. Collins, "Four Components of the Rotter Internal-External Scale: Belief in a Difficult World, a Just World, a Predictable World, and a Politically Responsive World", **Journal of Personality and Social Psychology**, 1974, pp. 381-91; V. C. Joe, "Review of the Internal-External Control Construct as a Personality Variable", **Psychological Reports**, 1971, pp. 619-40; E. J. Phares, **Locus of control: A Personality Determinant of Behavior** (Morristown, N. J.: General Learning

Press, 1973).

22. Paul E. Spector, "Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control", **Psychological Bulletin**, 1982, pp. 482, -97.
23. R. Taylor and Marvin D. Dunnette, "Influence of Dogmatism and Risk Taking Propensity and Intelligence on Decision Making Strategies for a Sample of Industrial Managers", **Journal of Applied Psychology**, 1947, pp. 420-23.
24. Daniel Robey, "User Attitude and Management Information System Use", **Academy of Management Journal**, 22 (1979), pp. 527-38.
25. John A. Johnson and Robert Hogan, "Vocational Interests, Personality, and Effective Police Performance", **Personnel Psychology**, 34 (1981), pp. 49-53.
26. Richard T. Mowday and Daniel G. Spencer, "The Influence of Task and Personality Characteristics on Employee Turnover and Absenteeism Incidents", **Academy of Management Journal**, 24 (1981), pp. 634-42; R. M. Steers, and S. R. Rhodes, "Major Influences on Employee Attendance: A Process Model", **Journal of Applied Psychology**, 63 (1978), pp. 391-407; James A. Breugh, "Predicting Absenteeism from Prior Absenteeism and Work Attitudes", **Journal of Applied Psychology**, 66 (1981), pp. 555-80.
27. M. Bonami and B. Rime, "Personality Correlates of Heart Disease", **Bulletin de Psychologie**, 1975, pp. 803-12; D. G. Kilpatrick, P. B. Sutker, and A. R. Smith, "Deviant Drug and Alcohol Use: The Role of Anxiety, Sensation Seeking, and Other Personality Variables", in **Emotions and Anxiety: New Concepts, Methods, and Applications** eds. M. Zuckerman and C. D. Spielberger (Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum, 1978); T. Akerstedt and T. Theorell, "Exposure to Night Work: Serum Gastrin Reactions, Psychosomatic Complaints, and Personality Variables", **Journal of Psychosomatic Research**, 1976, pp. 479-84.
28. James R. Terborg, "Interactional Psychology and Research on Human Behavior in Organizations", **Academy of Management Review**, 6 (1981), pp. 569-76; James R. Terborg, Peter Richardson, and Robert D. Pritchard, "Person-Situation Effects in the Prediction of Performance: An Investigation of Ability, Self-Esteem, and Reward Contingencies", **Journal of Applied Psychology**, 65 (1980), p. 574-83.
29. Terborg.
30. Kenneth R. Brousseau and J. Bruce Prince, "Job-Person Dynamics: An Extension of Longitudinal Research", **Journal of Applied Psychology**, 66 (1981), pp. 59-62.
31. See, for example, William Dember, **The Psychology of Perception** (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1965).
32. See, for example, R. Tagiuri and L. Petrullo, eds., **Person Perception and Interpersonal Behavior** (Stanford, Calif.: Stanford University, 1958); Paul Secord and Carl Backman, **Social Psychology** (New York: McGraw-Hill, 1964); M. Segall, D. Campbell, and J. Herskovits, **The Influence of Culture on Visual Perception** (Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1966).
33. Ibid.
34. Dan Rather and Gary Paul Gates, **The Palace Guard** (New York: Harper & Row, 1974) p. 109.
35. William Whitely, "An Exploratory Study of Managers' Reactions to Properties of Verbal Communication", **Personnel Psychology**, 1984, pp. 41-59.
36. See, for example, George E. Stephens and Angelo S. DeNisi, "Women as Managers: Attitudes and Attributions for Performance by Men and Women", **Academy of Management Journal**, 23 (1980), pp. 355-61; Arthur N. Brief and Marc J. Wallace Jr., "The Impact of Employee Sex and Performance on the Allocation of Rewards: The Case of a Job With a Neutral Sextype", **Journal of Psychology**, 92 (1976), pp. 25-34; J. R. Terborg and D. R. Ilgen, "A Theoretical Approach to Sex Discrimination in Traditionally Masculine Occupations", **Organizational Behavior and Human Performance**, 13 (1975), pp. 352-76; B. Rosen and Thomas H. Jerdee, "Influence of Sex Role Stereotypes on Personnel Decision", **Journal of Applied Psychology**, 59 (1974), pp. 9-14.

37. See note 36.
38. Hazel F. Ezell, Charles A. Odewahn, and J. Daniel Sherman, "The Effects of Having Been Supervised by a Woman on Perceptions of Female Managerial Competence", *Personnel Psychology*, 34 (1981), pp. 291-99.
39. Ibid.
40. Ernest R. Hilgard and Gordon Bower, *Theories of Learning* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1966), p. 2.
41. Bernard Bass and James Vaughn, *Training in Industry: The Management of Learning* (Belmont, Calif.: Wadsworth, 1966), p. 8.
42. Hilgard and Bower, *Theories of Learning*, p. 4.
43. Ivan Pavlov, *Lectures on Conditioned Reflexes* (New York: International, 1927); Edwin Guthrie, *The Psychology of Learning* (New York: Harper & Row, 1952).
44. John B. Watson, *Behavior: An Introduction to Comparative Psychology* (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1914).
45. Edwin L. Thorndike, *The Psychology of Learning* (New York: Teachers College, 1931), p. 2.
46. C. L. Hull, *Essentials of Behavior* (New Haven: Yale University, 1951); C. L. Hull, *A behavior System: An Introduction to Behavior Theory Concerning the Individual Organism* (New Haven: Yale University, 1952).
47. Benjamin schneider, "Organizational Behavior", *Annual Review of Psychology* (Washington, D. C.: Annual Reviews, Inc., 1985). S. E. Seashore, "Defining and Measuring the Quality of Working Life", in *The Quality of Working Life*, Vol. 1, L. E. Davis and A. B. Cherns (eds.), (New York: Free Press, 1975); J. M. Rosow, "Quality of Working Life Issues for the 1980s", in *Work in America*, C. Kerr and J. M. Rosow (eds.), (New York: Van Nostrand, 1979).
48. Schneider, "Organizational Behavior"; E. A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. M. D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976).
49. David Weiss, Rene Dawis, Lloyd Lofquist and George England, *Instrumentation for the Theory of Work Adjustment* (Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota, 1966).
50. Vida Scarpello and John Campbell, "Job Satisfaction: Are All the Parts There?" *Personnel Psychology*, 1983, pp. 577-600.
51. Schneider, "Organizational Behavior."
52. Ibid.
53. M. Krausz and N. Freiback, "Effects of Flexible Working Time for Employed Women Upon Satisfaction, Strains and Absenteeism", *Journal of Occupational Psychology*, 1983, pp. 155-59; C. J. Berger, C. A. Olson, and J. W. Boudreau, "Effects of Unions on Job Satisfaction: The Role of Work-Related Values and Perceived Rewards", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, pp. 289-324; J. Golding, A. Resnick and F. Crosby, "Work Satisfaction as a Function of Gender and Job Status", *Psychological Women's Quarterly*, 1983, pp. 286-92.
54. S. G. Green, W. Blank, and R. C. Liden, "Market and Organizational Influences on Bank Employees' Work Attitudes and Behaviors." *Journal of Applied Psychology*, 1983, pp. 298-306.
55. Schneider, "Organizational Behavior".
56. Ibid; Charles N. Greene, "The Satisfaction-Performance Controversy: New Developments and Their Implications", *Business Horizons*, October 1972, pp. 31-41; M. M. Petty Gail McGee, and Jerry W. Cavender, "A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 712-21.
57. Lyman W. Porter and Richard M. Steers, "Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism", *Psychological Bulletin*, August 1973, pp. 151-76; Steers and Rhodes; Mowday and Spencer; Colin J. Watson, "An Evaluation of Some Aspects of the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance", *Journal of Applied Psychology*, 66 (1981), pp. 383-89.

58. Thomas F. O'Boyle, "Loyalty Ebbs at Many Companies as Employees Grow Disillusioned", *Wall Street Journal*, July, 11, 1985, p. 1.
59. Ibid.
60. Ibid.
61. Ibid.

Additional References :

- ADAMS, J. S. *Learning and Memory*. Homewood, Ill.: Dorsey Press, 1976.
- ADLER, S., and J. GOLAN. "Latency as a Withdrawal Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 66, 1981, pp. 544-54.
- BANDURA, A. *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press, 1971.
- BEN-FORAT, A. "Event and Agent: Toward a Structural Theory of Job Satisfaction". *Personnel Psychology*, 34, 1981, pp. 523-34.
- BEYNON, H. *Perceptions of Work: Variations Within a Factory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1972.
- BIGGS, J. B. *Information and Human Learning*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman 1971.
- BREAUGH, JAMES E. "The Twelve-Hour Work Day: Differing Employee Reactions". *Personnel Psychology*, 1983, pp. 277-88.
- BRUNNER, J. S., ed. *Beyond the Information Given: Studies in the Psychology of Knowing*. New York: Norton, 1973.
- COUCH, W. T. *The Human Potential: An Essay on Its Cultivation*. Durham, N. C.: Duke University Press, 1974.
- CRAIG, R. L. *Training and Development Handbook*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1976.
- DUNNETTE, M. D., ed. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1978.
- EDWARDS, A. L., and R. D. ABBOTT. "Personality Traits: Theory and Technique". In *Annual Review of Psychology*, 1973, edited by P. Mussen and M. Rosenzweig. Palo Alto, Calif.: Annual Review, 1973, pp. 24-78.
- FARH, JING-LIH, and W. E. SCOTT, JR. "The Experimental Effects of Autonomy on Performance and Self-Reports of Satisfaction". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, pp. 203-22.
- HASLERUD, G. M. *Transfer, Memory and Creativity: After-Learning as Perceptual Process*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1972.
- HILL, W. *Learning : A Survey of Psychological Interpretations*. Scranton, Pa.: Chandler, 1971.
- HOLZMAN, P. S. "Personality". In *Annual Review of Psychology*, 1974, edited by M. Rosenzweig and L. W. Porter. Palo Alto, Calif.: Annual Review, 1974, pp. 247-76.
- LACY, WILLIAM B., JANET L. BOKEMEIER, and JON M. SHEPARD. "Job Attribute Preferences and Work Commitment of Men and Women in the United States". *Personnel Psychology*, 1983, pp. 315-29.
- LANDY, FRANK J. "An Opponent Process Theory of Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 1978, pp. 533-47.
- LEE, DENNIS M., and KENNETH M. ALVARES. "Effects of Sex on Descriptions and Evaluations of Supervisory Behavior in a Simulated Setting". *Journal of Applied Psychology*, 1977, pp. 406-10.
- LOCKE, D. *Perception and Our Knowledge of the External World*. London: Allen & Unwin; New York: Humanities Press, 1967.
- MACKINNON, NEIL J. "Role Strain: An Assessment of a Measure and Its Invariance of Factor Structure Across Studies". *Journal of Applied Psychology*, 1978, pp. 321-28.
- MATTHEWS, KAREN A. "Psychological Perspectives on the Type A Behavior Pattern". *Psychological Bulletin*, 1982, pp. 293-323.
- MILNER, J., and H. P. DACHLER. "Personnel Attitudes and Motivations". In *Annual Review of Psychology*, 1973, edited by P. Mussen and M. Rosenzweig. Palo Alto, Calif.: Annual Review, 1973, pp. 379-402.

- NORDHOLM, LENA A., and MARY T. WESTBROOK. "Job Attributes Preferred by Female Health Professionals Before and After Entering the Work-force". *Personnel Psychology*, 1982, pp. 853-63.
- ORPEN, CHRISTOPHER. "Work and Nonwork Satisfaction: A Causal-Correlational Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 1978, pp. 530-35.
- PORTER, L. W. "Turning Work into Nonwork: The Rewarding Environment". In *Work and Nonwork in the Year 2001*, edited by M. D. Dunnette. Monterey, Calif.: Brooks-Cole, 1973.
- ROHRBAUGH, J., G. McCLELLAND, and R. QUINN. "Measuring the Relative Importance of Utilitarian and Egalitarian Values: A Study of Individual Differences About Fair Distribution". *Journal of Applied Psychology*, 65, 1980, pp. 34-49.
- SCHEIN, E. H. "The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme". *Journal of Applied Behavioral Science*, 1971, pp. 401-26.
- STAW, B., ed. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 1. Greenwich, Conn.: J.A.I. Press, 1979.
- STAW, B., and L. CUMMINGS, eds. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 2. Greenwich, Conn.: J.A.I., 1980.
- VECCHIO, R. "A Test of a Moderator of the Job Satisfaction-Job Quality Relationship: The Case of Religious Affiliation". *Journal of Applied Psychology*, 65, 1980, pp. 195-201.

نظريات المحتوى للدافعية

يبدو أن للعاملين في خط التجميع بمؤسسة داتا بوينت (Data Point) صان انطونيو، طرقيهم الخاصة لتمضية الوقت، كما تقول مجلة وول ستريت (W S I). يعمل الخط عند التاسعة صباحاً والفترة ساعة واحدة... في الموقع الخامس على الخط الرابع، تمسك أنيت فولبرايت (Annet Fulbright) بملوحة مجموعة الدارات الالكترونية التي تزحف على خط التجميع. تمر اللوحة الواحدة على النقطة التي تقف عليها أنيت بالسرعة الحالية التي يعمل بها الخط، كل دقيقة ونصف الدقيقة... أي أربعين لوحة على الخط و ٢٨٠ لوحة تنجز في اليوم.

تقدم المجلة لحبات أخرى عن بعض الناس الذين يعملون في خط التجميع مثل إسماعيل هيرناندس - الذي يعمل في ضبط الجودة - الذي يضع آلة اللحام في قرابها، يرفع الكم الأيسر لقميصه في عصبية و يطلع ساعته... بقيت ثلاثون دقيقة على فترة تناول القهوة وساعتان لاستراحة الغذاء وسبع ساعات لنهاية الدوام... وعلى بعد صفيين تطالع بينا (Pena) تاريخ اليوم على تقويم معلق قرب موقع عطفا، ارتسمت على وجهها ابتسامة وقالت - غدا يوم صرف الرواتب.

يؤدى هؤلاء العمال عملهم على طاولات طويلة.. يكررون نفس الحركات مئات المرات كل يوم من الساعة الثامنة صباحاً حتى الرابعة والنصف مساءً حيث يبدأ الخط في التوقف وقد برمجت حياتهم مثل أجهزة الحاسب التي يقومون بتجميعها. ومضت المجلة تقول، نظراً لقلّة عدد العاملين الراغبين في بناء مستقل وظيفي من العمل في خط التجميع، فإن مؤسسة داتا بوينت تعاني من بعض مشكلات دوران العمل. و يفيد المديرون بأن العاملين يبقون في الوظيفة لفترة تصل إلى ثمانية عشر شهراً في المتوسط، مما يعنى ضرورة تعديل سرعة خط التجميع بين الفينة والأخرى لملاءمة العمال الجدد البطأ في العمل، أو كما عبر أحد المشرفين «أنهم يكسبون ما يريدون من مال و يذهبون لحالهم»، أو أنهم يستفيدون من فرص التدريب والتطوير المختلفة بالشركة، وربما ينتقلون إلى وظائف أعلى داخل الشركة نفسها.

إن أغلب الناس لا يجدون العمل في خط التجميع ممتعاً، أو مجزياً، أو متحدياً لقدراتهم. ومع ذلك يوفر خط التجميع نوعاً من راحة البال، حيث تعرف أنك ستؤدى نفس العمل الذى أدتيه اليوم. وهناك، في الواقع، بعض الناس الذين يبحثون عن مثل هذا العمل حيث الحد الأدنى من المشاحنة وضمان الراتب، وليس هناك قرارات جريئة تتخذ أو مسؤوليات صعبة، كما لا توجد حوافز حقيقية للعمل بجد أكثر.

يتضمن هذا الموقف والمواقف الأخرى العديدة التي يواجهها المديرون يوميا مسائل في صميم دراسة وتطبيق السلوك التنظيمي. لماذا يتصرف الناس بالصورة التي يتصرفون بها؟ ما الذى يسبب الأداء الجيد والأداء المنخفض؟ لم يكون معدل دوران العمل والغياب عالياً؟ تتوقف الاجابة عن هذا الأسئلة والأخرى المماثلة لها على معرفة مفهوم الدافعية. سيتم اتباع تسلسل النظرية ثم البحث فالتطبيق لدراسة الدافعية في فصلين متتابعين في هذا الكتاب. وستتناول في هذا الفصل النظريات الأولى للدافعية تلك النظريات التي تنطلق عليها مصطلح نظريات المحتوى، فيما يتناول الفصل الخامس نظريات الدافعية المعاصرة - التي نسميها بنظريات التسق (Process Theories). وسنبدا عرضنا بنظرة على نموذج أسس للدافعية.

دراسة الدافعية :

هناك، على الأقل ثلاثة أسباب رئيسية لظهور الدافعية كموضوع رئيسي جدير بالاهتمام :

أولاً، لقد فرضت القوى الخارجية المتعامدة للتنافس المحل والعالي والظروف الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والحكومية على الإدارة ضرورة التطور واكتساب أساليب وطرق جديدة لرفع مستويات الكفاءة والفعالية التنظيمية، أو المحافظة عليها على أقل تقدير. و يتطلب ذلك حسن استغلال كل موارد للمنظمة المالية والمادية والبشرية.

ثانياً، و يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسبب الأول، الاهتمام المتعاظم بالعلاقة بين الموارد البشرية للمنظمة والتطور والنمو على المدى الطويل. وقد كانت للمنظمات تنظر إلى مواردها البشرية على أساس أنها معين لا ينضب، و يمكن أن تحدث فيه تغييرات مستمرة وذلك لتوافر العرض الذي لا ينتهي من الأشخاص المؤهلين. وتتزايد الآن درجة الاهتمام التي يبذلها المديرون لتطويع وتحفيز قوة عمل فاعلة في كل مستوى يات المهارة والمحافظة عليها باستخدام استراتيجيات مثل تصميم الوظائف والإدارة بالأهداف وتنمية المهارات.

أخيراً، طرأ على نظرة الناس في العمل تغيير كبير فقد كانت مدارس الإدارة القديمة تنظر إلى العامل باعتباره «ترساً صغيراً في مجلة كبيرة» و يتم تحفيزه بالمال فقط. وكما سنشير لذلك، فإن العاملين يتم حفزهم للأداء بعوامل عديدة ومختلفة تشمل التحدي في الوظيفة، والانتجاز، والتقدم، والمال^١.

إجمالاً، لعله أصبح واضحاً لماذا يبقى موضوع الدافعية واحداً من أهم الموضوعات في مجال السلوك التنظيمي والأداء. فالنظرة إلى العامل كمورد غير محدود و يمكن تحفيزه بوسائل مادية أو اقتصادية، نظرة ساذجة. وكل ما يحتاجه المديرون هو معرفة الأساليب التي تساعد على الحصول على الموارد البشرية القيمة وتحفيزها والإحتفاظ بها.

تعريف الدافعية :

يرجع مصطلح الدافعية (Motivation) إلى الأصل اللاتيني للكلمة (Move) التي تعني «تحرك». على أن هذا التعريف محدود ليصلح لشرح عملية الدوافع البالغة التعقيد.

لقد قام واضعو نظريات الدافعية بتطوير وجهات نظر مختلفة بعض الشيء حول الدافعية تركز على مفاهيم مختلفة. وعموماً، أدت وجهات النظر المختلفة حول الدافعية إلى ثلاثة استنتاجات مختلفة :

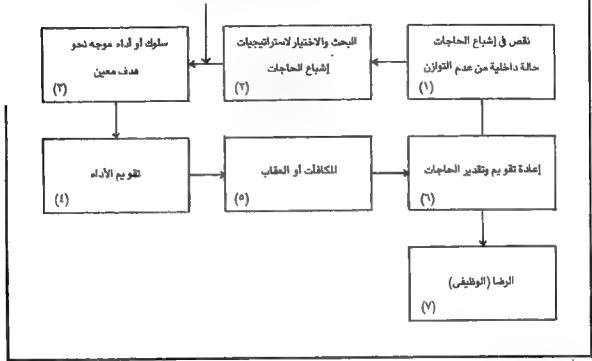
- ١ - يجب أن يركز تحليل الدافعية على عوامل تثير أو تحرك نشاطات الشخص؛
- ٢ - تتوجه الدافعية توجهها عملياً أو إجرائياً فتتعلق بالاختيار والاتجاه والأهداف.
- ٣ - تختص الدافعية أيضاً بكيفية ابتداء السلوك واستمراره أو إيقافه، ونوعية رد الفعل الذاتي الموجود في الفرد أثناء هذه العملية.

تصلح هذه الاستنتاجات كأساس لنقاشنا للنظريات المعاصرة للدافعية.

نموذج أساس للدافعية :

اعتماداً على تلك الاستنتاجات، نستطيع أن نقدم نموذجاً أساسياً للدافعية يتضمن مفاهيم الحاجات والدوافع، والأهداف والحوافز. وتمثل الخطوة الأولى في تطوير النموذج الأساس للدافعية في إيجاد علاقة لهذه المتغيرات في إطار عمل متتابع أو متوال كما هو موضح بشكل (١-٤)، الذي نستخدمه أساساً لتناول المواجه المختلفة للدافعية.

شكل ٤ - النموذج الأساس للدافعية



يعرض النموذج، الدافعية كعملية متعددة الخطوات.

أولاً: تؤدي إثارة الحاجة إلى حالة من عدم التوازن (أي توتر) في داخل الفرد الذي يحاول تخفيفه عن طريق السلوك.

ثانياً: يبحث الفرد ويختار استراتيجيات لإشباع تلك الحاجات.

ثالثاً: ينشغل الفرد في سلوك موجه نحو هدف أو في عمل ما لتحقيق الاستراتيجية المختارة. وتتدخل القدرة، وهي خاصية فردية هامة، بين اختيار السلوك، والسلوك الفعلي، وذلك لوجود احتمال بأن يكون للأفراد -أو قد لا يكون لهم- الخلفية اللازمة (أي القدرة أو المهارات أو التجربة أو الأساس للعرق) لتحقيق هدف مختار محدد (كأن يصبح رئيساً لشركة AT&T، مثلاً، في عمر مبكر).

رابعاً: يجري تقويم الأداء بوساطة الفرد (أو آخرين) يتعلق بنجاح أدائه في تحقيق الهدف. وعادة ما يتم تقويم الأداء الموجه نحو إشباع حاجة تخدمية الشعور بالاعتزاز بالعمل من قبل الشخص نفسه. أما السلوك الموجه نحو إشباع حاجة مالية (مثل علاوة الجدارة)، من جهة أخرى، فيتم تقويمه بوساطة شخص آخر (للمشرف مثلاً).

خامساً: تمنح المكافآت أو الجزاءات، اعتماداً على نوعية تقويم الأداء. وأخيراً، يقوم الفرد بتقدير مدى إشباع السلوك والمكافآت للحاجة الأصلية. فلذا أشيعت دورة الدافعية هذه الحاجة، فهناك حالة من التوازن أو الرضا فيما يتعلق بتلك الحاجة المعينة. أما إذا بقيت الحاجة دون إشباع، يتم تكرار دورة الدافعية ربما مع اختيار سلوك مغاير.

لننظر مثلاً إلى مهندس مدني عهد إليه بتصميم وإنشاء مصفاة بترول. وبما أن المهندس قد عمل مع الشركة لعدة سنوات، فانه يرغب أو يحتاج إلى الترقية إلى وظيفة مدير مشروع (نقص أو إثارة الحاجة). وتتوافر عدة طرق لإشباع هذه الحاجة تشمل الأداء الممتاز، أو الحصول على درجة علمية عالية، أو طلب الترقية مباشرة، أو الانتقال إلى شركة أخرى (بحث للاستراتيجيات). قرر

المهندس أن يتفوق في هذا المشروع كاستراتيجية لتحقيق الحاجة (اختيار استراتيجية). وبما أنه يعرف أن لديه القدرة اللازمة للتفوق في الأداء، فقد ظل يعمل بجد في اتجاه إتمام مهمته بنجاح (القدرة والأداء اللوجه نحو هدف معين). بعد اكتمال المشروع، يتم تقويم أداء المهندس من قبل رئيسه المباشر (تقويم الأداء) وتكون النتيجة هي الحصول على الترقية لوظيفة مدير مشروع (مكافأة أو حافز). ونظراً لاشباع الحاجة الأصلية للترقية فإن مهندسينا في حالة توازن (رضا) فيما يتعلق بهذه الحاجة المحددة. وقد تظهر حاجات أخرى فيما بعد لتبدأ الدورة من جديد.

يصلح هذا النموذج إطاراً للمناقشة المبثثة لنظريات الدافعية، وستقوم في نهاية الفصل بإعادة تقويم النموذج وعرض تطوير له.

النظريات القديمة للدافعية :

تستند أغلب نظريات الدافعية - قديمها وحديثها - على مبدأ المتعة الذي يقول : إن الأفراد يتصرفون بالطريقة التي تحقق لهم المتعة، وتقلل من الخسائر. ويرجع هذا الفهم إلى فلاسفة الإغريق الأوائل، وظهر أخيراً في أعمال لوك وميل و بنثام (Locke, Mill and Bentham)، وبالرغم من أن هذه النظرة الفلسفية قد وفرت بعض الأسس لمعرفة الأسباب التي تدفع الأفراد للتصرف بالطريقة التي يتصرفون بها، إلا أنها لم توفر إطاراً لفهم سبب اختيار الناس لنمط معين من السلوك دون الآخر.

بدأ الموضوع الأساسي لنظرية الدافعية في التحول من المدخل الفلسفي إلى مدخل نفسي وإداري بدرجة أكبر عند نهاية القرن الماضي. وقد حاولت النظريات التي نشأت، تفسير سلوك الأفراد من خلال دراسة المتغيرات التي ركزت على الفرد والموقف أو الحالة التي يتفاعل فيها الفرد.

وقد وصفت النظريات الأولى للدافعية الإدارية (١٩١٠ - ١٩٦٠) بأنها نماذج إرشادية: لأنها تدل المديرين على كيفية تحفيز موظفيهم. ونناقش هذا اثنين من هذه النماذج :

الإدارة العلمية :

لقد أطلق على مدخل الدافعية الإدارية الذي تم تطويره من أعمال فريدريك تيلور مصطلح الإدارة العلمية. وقد تناول مدخل تيلور للدافعية دراسة وتصميم العمل بصورة تزيد من كفاءة العامل.

يقوم إطار منهج تيلور على عدد من الحياتيات حول الفرد في محيط العمل وهي :

- ١ - أن مشكلة عدم الكفاءة هي مشكلة الإدارة وليست مشكلة العامل.
 - ٢ - للعمال انطباع زائف في أنهم إذا أدوا العمل بسرعة فستتغنى الإدارة عنهم و يصبحون عاطلين.
 - ٣ - للعمال ميل طبيعي للعمل بأقل من طاقاتهم.
 - ٤ - من مسؤولية الإدارة توفير الأفراد المناسبين للعمل المعين وتدريبهم على أكثر الوسائل كفاءة لأداء أعمالهم.
 - ٥ - يجب ربط أداء الموظفين مباشرة بنظام الأجور أو بحافز فوري أو نظام الأجر بالقطعة.
- وبعبارة أخرى، اعتقد تيلور أن كفاءة الموظف ستستحسن بدرجة كبيرة بتحفيز العاملين عن طريق نظام الأجر بالقطعة ، وتصميم العمل بصورة تنتج الاستفادة من «الطريقة الوحيدة المثلى». وتتعلق أهم المشكلات الأساسية لدخل تيلور، من زاوية الدافعية، بافتراضاته السطحية حول طبيعة الدافعية البشرية. وبالتحديد فإن العامل يتم تحفيزه للعمل بمزيد من المال. وقد أشارت الدراسات الحديثة أن ال عاملين يسعون إلى إشباع حلجات عديدة في موقع العمل - الحاجة إلى الأمان، الانجاز الاجتماعي، والوظيفة التي تتحدى قدراتهم - وأنهم سيستجيبون لحوافز متنوعة، بما فيها الأجر، بزيادة الانتاجية.
- بدأ المديرين، في محاولة للتغلب على تلك المشكلات، في إعادة النظر في الافتراضات، وعمليات الدافعية، وفي دراسة واستحداث طرق مختلفة لزيادة الانتاج، وتوفير بيئة ملائمة لوظائف مأمونة لعمالهم. وما زالت الأمور تمثل جانباً رئيسياً لأساليب الدافعية في المنظمات. على أن المديرين قد التفتوا إلى جوانب أخرى مثل أسلوب القائد وطبيعة العمل، ونظم المزايا الأخرى، كعوامل محتملة تؤثر على دافعية البشر.

حركة العلاقات الانسانية :

بعد أن تمت تجربة مدخل الادارة العلمية من قبل كثير من المنظمات اكتشفت أعداد متزايدة من المديرين أن لهذا الأسلوب عيوباً عديدة في محيط العمل، وعلى وجه التحديد هناك عيبان ظاهراً هما :

(١) من الخطأ النظر إلى كل العاملين على أساس أنهم كسالى و يحتاجون إلى الإشراف الدقيق والمستمر، ولا يتم حفزهم إلا بالمال. فمن الممكن أن يحدد المديرين عدداً من العاملين ليسوا مبادرين للعمل ذاتياً فقط، بل إنهم يعملون بفاعلية دون حاجة للإشراف المستمر.

(٢) يدفع العاملون لاداء أعمالهم بوساطة عوامل أخرى غير المال، مثل صفة التحدى في الوظيفة والتفاعلات المشبعة مع زملاء العمل والتقدير والانجاز واحتمالات التطور والنمو الذاتى. لقد تطور التسليم بالفرد والجماعة وظروف العمل كموامل مؤثرة في مستوى دافعية العامل إلى ما يعرف بحركة العلاقات الانسانية^{١٠}.

تميزت حركة العلاقات الانسانية بعدد من القواعد أو الأساليب التى أعدت لمساعدة المديرين في تحفيز ودفع العاملين وتركز مجموعة الأساليب هذه على ثلاثة نشاطات إدارية رئيسية :

(١) تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الادارية.

(٢) إعادة تصميم الوظائف بطريقة توفر قدراً أكبر من التحدى لقدرات العاملين ومن المشاركة في نشاطات المنظمة.

(٣) تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والرؤوسيين.

لقد كان ماكغروفر من أبرز المساهمين في حركة العلاقات الانسانية، فقدم في أعماله الأساسية، مجموعتين من المعتقدات حول السلوك الانسانى، توجد عند المديرين وهما نظرية (X) ونظرية (Y)^{١١}. وتمثل النظرية الأولى الأسلوب التقليدى في الادارة ويتميز بالافتراضات الأساسية التالية حول الانسان :

١ - للانسان العادى كراهية متصلة فيه للعمل و يتجنبه بقدر الإمكان.

٢ - بسبب هذه الخاصية، يلزم أن يرغب معظم الناس و يضبطوا و يوجهوا أو يهدوا بالعقاب، لينفذوا الجهد المناسب لانجاز الأهداف التنظيمية.

٣ - يفضل الانسان العادى أن يتم توجيهه، و يتغنى تجنب المسؤولية، ولديه طموح محدود نسبياً و يطلب الأمن فوق كل شئ^{١٢}.
أما نظرية (Y) فانها تستند على مفترضات مختلفة تماماً.

١ - إن بذل الجهد الجسمانى والعقلى أمر طبيعى مثل اللعب أو الراحة.

٢ - إن الضبط الخارجى والتهديد بالعقاب ليسا الوسيلتين المفردتين لجذب الجهد نحو الأهداف التنظيمية. وسوف يمارس الناس التوجيه الذاتى، وضبط النفس في خدمة الأهداف التى التزموا بها.

٣ - الالتزام بالأهداف ناتج للمكافآت المرتبطة بانجازها.

٤ - يتعلم الانسان العادى، تحت الظروف المناسبة، ليس فقط قبول المسؤولية بل البحث عنها.

٥ - إن القدرة على التخيل والابداع والابتكار في حل المشكلات التنظيمية موزعة بصورة شاملة على كل السكان.

٦ - إن الامكانيات الفكرية للانسان العادى لا تستغل إلا بصورة جزئية في ظل ظروف الحياة الصناعية الحديثة^{١٣}.

لقد كانت نظرية (X) أحد التطبيقات الادارية المستحسنة إلى حد معين قبيل ظهور حركة العلاقات الانسانية. وقد أدرك كثير من المديرين الممارسين أن التسليم الكامل بالافتراضات حول السلوك البشرى في محيط العمل مازال مشكوكاً فيه وغير مقبول جزئياً، وذلك من خلال الدراسات السلوكية السابقة والتسليم المتعاظم بالمفاهيم ذات التوجه السلوكى. وعلى العكس من ذلك فإن التسليم بمدخل نظرية (X) بمبادئها المتعلقة بالمشاركة والاهتمام بمعنويات العاملين، قد شجع المديرين على ممارسة نشاطات مثل :

(١) تفويض السلطات فيما يتعلق بكثير من القرارات.

(٢) توسيع واثراء وظائف العاملين بجعلها أقل رتابة وتكرارية.

(٣) زيادة التنوع في النشاطات والمسئوليات.

(٤) تحسين درجة تدفق الاتصال داخل المنظمة.

شكل ٤ - ٢ مداخل للدافعية

النوع	الخصائص	النظريات	أمثلة إدارية
الجنوى	تتعلق بعوامل تشير أو تحرك أو تهتدر السلوك للدفع	١ - نظرية التدرج الهرمي للحوافز ٢ - نظرية العاملين ٣ - نظرية (ERG) للبقاء والانتماء والتقدير	تتم الدافعية بإشباع حاجات الفرد والمركز والإنجاز
النسق	لا تتعلق بعوامل تشير أو تحرك أو تهتدر السلوك فقط بل بتسلسل أو اتجاه أو اختيار الأنماط السلوكية	١ - نظرية التوقع ٢ - نظرية العدالة ٣ - نظرية التعزيز ٤ - نظرية الهدف	تتم الدافعية من خلال توضيح مفهوم الفرد لمدخلات العمل ومتطلبات الأداء والمكافآت.

لا يخلو هذا للنهج لدافعية الأفراد في المنظمات من قصور. فمثلاً قدمت حركة العلاقات الإنسانية معرفة محددة عن العوامل الأساسية للدافعية لدى الإنسان -أي كيف يمكن تحفيز العاملين. كما أنها لم تأخذ في الاعتبار أن الأفراد المختلفين يمكن دفعهم بطرق مختلفة تماماً. زيادة على ذلك، يبدو أن هناك تركيزاً شديداً على عمليات الجماعات غير الرسمية دون معرفة تعقيدات ديناميكية الجماعة. ويشير بعض النقاد إلى أن ما يصلح لمنظمة قد لا يصلح في منظمات أخرى. ولكن بالرغم من جوانب الضعف الرئيسية، فقد أثبت مدخل العلاقات الإنسانية أنه ذو قيمة كبيرة ليس من خلال توفيره لاتجاه جديد للتفكير والممارسة الإدارية فقط بل وبالتأثير على العلماء السلوكيين والمديرين الممارسين، على السواء، للبحث عن طرق أفضل لفهم عملية الدافعية في المنظمات. فقد وفر التحرك تجاه المزيد من الدراسات الأساس لنظريات الدافعية للممارسة.

المدخل النفسية للدافعية :

ظهر، في نفس الوقت الذي نشأت فيه حركة الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية تقريباً -بمجال آخر من مجالات البحث في موضوع الدافعية. وقد تميز هذا المجال بتوجهه النفسي أكثر من تركيزه على النواحي الإدارية، وقد مر بثلاث مراحل محددة هي نظرية الغريزة، ونظرية التعزيز، والنظرية الاتراكية. تقوم نظرية الغريزة، التي ظهرت في بداية القرن تقريباً، على أعمال فرويد وجيمس وماكدوقال. ويرتكز هذا المدخل على الاعتقاد بأن السلوك دالة لفرائز الإنسان (الميل الذاتية الموروثة تجاه أنماط سلوكية أو تصرفات معينة) أكثر من كونه نشاطات واعية وعقلانية ذات هدف.

تم تحديد وبمراعاة عدد من الفرائز شملت غرائز: الحب، والخوف، والغيرة، وحس الاستطلاع، فيما نتجت عن الدراسات اللاحقة قائمة بالفرائز يصل عددها إلى الآلاف. وقد أدت هذه الحقيقة إلى ظهور انتقاد نظرية الغريزة، ضمن انتقادات عديدة، يطوى على عدم وجود إطار أو نموذج مترابط لهذه النظرية يرشد الباحثين في أعمالهم. كما أن أعمال البحث الأخرى لم تفشل فقط في إيجاد ارتباط قوى بين الفرائز والسلوك بل أشارت إلى وجود عوامل أخرى، بخلاف الغرائز، ذات تأثيرات كبيرة على سلوك الشخص. أدت هذه الملاحظة الأخيرة إلى نشوء نظرية التعزيز التي سبق عرضها بإيجاز في الفصل الأخير. إجمالاً، تشير نظرية التعزيز إلى أن السلوك الحالي للشخص يتأثر بشدة بمعرفة نتائج الأنماط السلوكية أو النشاطات السابقة و للمكافآت المرتبطة بتلك الأنماط السلوكية، أو النشاطات -و بعبارة أخرى فإن السلوك مكتسب. وسنقدم عرضاً مفصلاً لنظرية التعزيز وعلاقتها بنظرية الدافعية في الفصل الذي يلي.

نشأ المدخل النفسي الثالث والأخير للدافعية في فترة الحرب العالمية الثانية تقريبا، ويتمثل في النظرية الإدراكية التي تؤكد أن السلوك ليس عاملا للعواقب والحوافز والتعزيز، بقدر ما هو نتيجة للمعتقدات والتوقعات المستقبلية للشخص، وتشير النظرية، التي استندت على أعمال باحثين مثل لوين وتولمان (Lewin and Tolman) إلى أن الناس يتخذون قرارات واعية ورشيدة بشأن سلوكهم الحالي والمستقبلي على أساس ما سيحدث حسب اعتقادهم. وفي الواقع، ينظر للسلوك على أساس أنه موجه لهدف بخدمة أغراض معينة و يرتبط بما يعتقد الشخص حول العلاقات السببية. فإذا كان أحد الحائلين للباين، مثلا، يعتقد أن قدرته ومهارته تمكنه من إنجاز مشروع جديد و يتوافره الوقت اللازم لاتمام هذا المشروع و يعرف أن أداءه سيكون مقدرا أو يكافأ عليه، فقد تكون لديه الدافعية ليعمل بمستوى عال من الأداء. وسنقوم بمناقشة النظريات الثلاث التي تقوم على الأساس المعرفي -نظرية التوقع، ونظرية العدالة، ونظرية الهدف - في الفصل التالي.

سنتناول في بقية هذا الفصل والفصل الذي يليه بحث نظريات الدافعية المختلفة. وقد صنفنا هذه النظريات، كما يوضح شكل (٤-٢) وتبسيط النقاش، في مجموعتين رئيسيتين : نظريات المحتوى، ونظريات النسق، تركز نظريات المحتوى على عوامل تثير أو تجتذب السلوك المدفوع (الخطوات الأولى والثانية في شكل ٤-١) فيما لا تتناول نظريات النسق، من جهة أخرى، إثارة السلوك المدفوع فحسب، بل والعوامل التي تحدد الاتجاه للسلوك المدفوع. وتتضمن هذه النظريات خطوات إضافية عديدة في شكل (٤-١) وتستند بوجه عام على النظريات النفسية التي تمت مناقشتها سابقا.

نظريات المحتوى :

تركز نظريات المحتوى لدافعية الفرد على السؤال التالي : ما الذي يثير أو يحرك أو يطلق السلوك؟ لقد توافرت الاجابات عن هذا السؤال من قبل مجموعة من منظري الدافعية المختلفين في معرض نقاشهم لمفاهيم الحاجات أو الدوافع التي تحرك الناس والحوافز التي تدفعهم للتصرف بطريقة معينة. وتعتبر الحاجة أو الدافع خاصية ذاتية للفرد، فالجموع (الحاجة إلى الطعام) و الوظيفة الذاتية (الحاجة إلى الأمان) يعتبران دافعين يحركان الناس، وقد يدفعانهم إلى اختيار نمط سلوكي، أو نوع معين من التصرفات. أما الحوافز، من جهة أخرى، فهي ظواهر خارجية ترتبط بالهدف أو النتائج النهائية الذي يأمل الإنسان تحقيقه من خلال تصرفاته. فالفرد يعطى قيمة للدخل الذي يحصل عليه من عمل يوم مستمر (الدافعية هنا بسبب الحاجة للأمان) وهذه القيمة أو الجائزية هي الحافز.

إن نظريات المحتوى الثلاث الأوسع انتشارا والتي تم بحثها كثيرا هي نظرية «مازلو» لتدرج الحاجات، ونظرية «فيز بيرج» ذات العاملين ونظرية «الدفيير» للبقاء والانتماء والتطور (ERG). وقد حظيت هذه النظريات الثلاث باهتمام كبير في البحوث والدراسات والتطبيق الإداري.

مدرج «مازلو» للحاجات :

تفترض نظرية «مازلو» لتدرج الهرمي للحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للاداء بالرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية (الخطوة ١ في شكل ٤-١)١٢. ويستند إطار «مازلو» على ثلاثة افتراضات أساسية :

- ١ - البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها. و الحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
- ٢ - ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها أو تدرج هرميا، فتبدأ بالأساسية (مثل الطعام والمأوى) إلى المركبة (مثل الذات والانتاج).
- ٣ - يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم أو من الحاجات الأساسية للمركبة فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها، على الأقل بدرجة ضعيفة؛ أي أن الشخص العامل يركز أولا على إشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع حاجة إنجاز العمل بنجاح.

الاقترح «مازلو» خمس فئات للحاجات تمثل ترتيب الأهمية بالنسبة للفرد، وقد تم تحديدها على هذا النحو :

(١) الفسيولوجية. (٧) حاجات السلامة والأمن. (٢) الحاجات الاجتماعية والانتماء. (٤) حاجات الذات والمركز والاحترام. (٥) تأكيد الذات، كما يبين شكل (٤-٣).

والحاجات الفسيولوجية هي الحاجات الأساسية للفرد كالحاجة إلى الطعام والشراب والمأوى والتخلص من الألم أو تجنبه. وتمثل هذه الحاجات في مكان العمل في الاهتمام بالراتب، وظروف العمل الأساسية (مثل التنفّس والتكييف وموافقات توافر الطعام). وعندما يتم إشباع الحاجات الأولية أو الفسيولوجية للفرد الأدنى، فإن حاجات المستوى الأعلى مباشرة (حاجات السلامة والأمن) تأخذ أهميتها كعوامل دافعة، و يعكس ذلك في الحاجة للتحرر من التهديد والوقاية من الخطر والحوادث. وأمن البيئة. أما في مكان العمل، فيرى الأفراد هذه الحاجات على أساس أنها تتمثل في : ظروف العمل الآمنة، والزيادات في الراتب، والأمان الوظيفي، وقدر مقبول من المزايا الإضافية لتوفير حاجات الصحة والحماية والتقاعد.

عندما يتحقق الحد الأدنى من (إشباع الحاجات الفسيولوجية، والسلامة والأمن تصبح الحاجات الاجتماعية هي السائدة. وتشمل هذه الحاجات الحاجة إلى إقامة علاقة صداقة وانتماء، والتفاعلات الرضية مع الآخرين. وتترجم هذه الحاجات في المنظمات إلى الاهتمام بالتفاعل المتكرر مع زملاء العمل والإشراف المهتم بالمعاملين، والقبول من الآخرين.

تتركز حاجات المستوى التالي، حاجات تقدير الذات والمركز والاحترام، على حاجة احترام الذات، والاحترام من قبل الآخرين لإنجازات الفرد، والحاجة إلى تنمية الشعور بالثقة بالنفس والاعتبار. ويبحث إشباع هذه الحاجات من خلال تحقيق أو إنجاز مهمة معينة بنجاح وتقدير الآخرين لهاتين قدرات الفرد في أداء عمل مثيل للإعجاب، واستخدام الألقاب البراقة (مثل مديرو كبير للمحاسبين ومدير التمرريض).

يتمثل أعلى مستوى في هرم الحاجات في تأكيد الذات، وهي الحاجة إلى أن يحقق المرء ذاته، وذلك بالاستفادة القصوى من القدرات والمهارات والامكانيات. و يسعى الأشخاص الذين تسيطر عليهم حاجة تأكيد الذات إلى البحث عن مهام تتحدى قدراتهم ومهاراتهم وتسمح لهم بالتطور واستخدام أساليب إبداعية وابتكارية وتوفر لهم فرص التقدم العام والنمو الذاتي.

لشرح مفهوم «مازلو» نأخذ من سبيل المثال، الطلاب الذي تخرج حديثاً بدرجة علمية في التسويق في جامعة معتبرة بولاية بنسلفانيا، والذي عمل في وظيفة مبيعات في شركة للمنتجات الغذائية بكاليفورنيا. لقد حولت رحلة المقابلة الأولى وزيارة المتابعة لتحديد موقع السكن - اهتمامه عن الراتب الأساسي والسكن (حاجات فسيولوجية). ونظراً لأن لموظفنا هذا زوجة وطفلاً صغيراً، فإنه يبحث عن معلومات تتعلق ببعض الجوانب مثل مظلة التأمين الصحي، واستخدام سيارة الشركة، وما إلى ذلك (حاجات السلامة والأمان). وقد أرادت المعلومات التي تم جمعها مع المناقشة الطويلة التي جرت مع رئيسه حول الأمان في الوظيفة، اهتماماته حول تلك العوامل، فيما أثبتت التفاعلات المستمرة مع رئيسه وزملاء العمل والعملاء أنها مرضية تماماً (حاجات اجتماعية).

يركز موظف المبيعات، بمرور الزمن على إعطاء جهد أكبر في اتجاه أداء عمله بأقصى قدر ممكن من الفعالية حيث تمت ترقيته خلال ثلاث سنوات إلى رجل مبيعات أول، ومنح جائزة المبيعات السنوية للسنتين الماضيتين على التوالي (حاجات تقدير الذات والمركز والاحترام). و بمرور سنوات أخرى قليلة بدأ كبير موظفي المبيعات يحس بالقلق تجاه وضعه الوظيفي وأنه بحاجة إلى تعلم أشياء جديدة وحاجته للعمل في مشروعات جديدة مختلفة، ويحاول بوجه عام أن يبدع و يبتكر في عمله (الحاجة لتأكيد الذات). ونجد موظفنا في السنوات التي تلي في وظيفة جديدة تم إحداثها بمسمى مدير عام تطوّر إلى المنتج، وتشمل نشاطاته الخارجية المشاركة الفاعلة في الشؤون المحلية، والأعمال الخيرية، إلى جانب اهتمام متعدد بصناعة الآلات الموسيقية الوترية في ورشته الخاصة. يصلح هذا المثال للتوضيح مفاهيم «مازلو» الأساسية بأن الحاجات دافعة للسلوك وتتردد هرمياً حسب الأهمية، من أساسية إلى مركبة، ويتوقف تصاعد هذا الترتيب الهرمي إلى أعلى على إشباع حاجات المستوى الأدنى.

وقد تم إجراء العديد من الدراسات حول نظرية الحاجات المتدرجة في المنظمات منذ ظهور النظرية وورود العديد من النتائج الهامة من حيث أثر الحاجات في الدافعية والرضا. فمديرو المستويات العليا، مثلاً، لا يبدون اهتماماً كبيراً بحاجات السلامة

شكل ٤ - ٣ مخرج «مازالو» للحاجات



والأمان، ويعطون أهمية كبيرة للحاجات العليا أكثر من مديري المستويات الأدنى^{١١}. وقد يفسر البعض ذلك بأنه يتضمن تغيير المستقبل الوظيفي والتقدم^{١٢}. إلى جانب ذلك، تم اكتشاف تباين في مستويات الحاجة عند مقارنة المديرين العاملين في الشركات الصغيرة، بالمديرين العاملين في الشركات الكبيرة، والمديرين التنفيذيين بالاستشاريين، والمديرين الأمريكيين العاملين بالخارج بالمديرين الأجانب^{١٣}.

وهناك عدة ملاحظات ضرورية، على أي حال، لزيادة توضيح مدخل التدرج الهرمي للحاجات. أولاً، بالرغم من وجود بعض الأبحاث المشوقة والدعمة لهذا المدخل إلا أن هناك بعض النتائج التي طرحت عدداً من المسائل والانتقادات حول النظرية ومدى قابلية مستويات الحاجات الخمس للتطبيق. فمثلاً، كشفت معلومات منتقاة جمعت من مديريين في شركتين مختلفتين عن وجود

سند محدود جدا لوجود تدرج هرمي للحاجات^{١٧}. وقد حددت تلك الدراسات مستوىين اثنين للحاجات، وليس خمسة مستوىات : هما مستوى للحاجات البيولوجية ومستوى الحاجات الشاملة والتي تشمل الحاجات العليا.

يتمثل **الافتقار الثاني** في وجوب النظر إلى حاجات الفرد في إطار ديناميكي. فحاجات الفرد متغيرة ومتقلبة باستمرار وذلك بسبب المواقف المختلفة التي يجد الناس أنفسهم فيها. فللدور الذي يكافح من أجل إشباع حاجات تقدير الذات والاحترام في عمله، مثلا، قد يهتم بحاجات الأمن الوظيفي حينما تؤدي الظروف الاقتصادية السيئة إلى الاستغناء عن العاملين، وإنهاء خدماتهم. ثالثا، قد يكون هناك أكثر من مستوى لحاجات توجيه سلوك الفرد في وقت واحد، حيث يمكن أن يكافح مهندس المشروع، مثلا، لإشباع حاجة تأكيد الذات ويهتم -في ذات الوقت- بحاجات السلامة.

أخيرا، توضح النظرية أن الحاجة التي أشبعها ليست عامل دفع. وبالرغم من أن ذلك قد يكون صحيحا بوجه عام، إلا أنه يصح أيضا عدم إمكانية إشباع حاجات الفرد تماما أو بصفة دائمة نتيجة للفعل واحد أو مجموعة أفعال. وكما أشرنا من قبل، فإن من طبيعة تلك الحاجات أن يتم إشباعها باستمرار إذا ما أريد للفرد أن يعمل بكفاءة^{١٨}. فإذا كان هناك عدد من الحاجات الفاعلة في وقت واحد، فذلك يناقض فكرة إشباع الحاجة الذي يحدث في نظام التدرج الثابت للحاجات.

السلوك في المنظمات

الدافعية للمديرين المسرحين من العمل :

وجد كثير من مديري المنظمات الكبرى أنفسهم عاطلين عن العمل في بداية ومتنصف الثمانينيات إما بسبب إعادة تنظيم الصناعة، أو بسبب الظروف الاقتصادية السائدة أو لعوامل تنظيمية. وقد تساءل علماء الإدارة طو يلا عن العوامل التي تحفز الرجال والنساء خلال فترات البطالة هذه : هل يقبل مثل هؤلاء المديرين أي وظيفة تصادفهم وتشبع لديهم حاجات السلامة والأمان؟ أم أنهم سيبحثون طو يلا عن الوظائف التي تلائم مهاراتهم وقدراتهم وحاجات الانتماء لديهم، أم أنهم سيبحثون مدحى آخر؟ تشير بعض البيانات التي ظهرت، بالرغم من عدم اكتمالها، إلى أن العديد من المديرين العاطلين عن العمل قد تحولوا إلى وظائف مؤسسات صغرى، ومنهم من قام بتأسيس النشاط في بعض هذه المؤسسات :

- عندما مرضت دوبرنت على كه لين (Keh Lin) -٤٢ عاما- التقاعد المبكر في عام ١٩٨٢، قبل للهندس المتقرب من ذلك العرض فورا، وتحول إلى أعماله في مجال العقارات ، التي كان يمارسها لبعض الوقت وأسس شركة انترناشونال انتر برايزز التي تقوم بتسويق بيوت قضاء العطلات.
- تصلم وليام سبون (William Spoon) مستحققات خدمته التي استمرت ثلاثين عاما مشرفا على للمعارض التجارية لشركة كوداك، وبدأ بها مشروعا خاصا يساعد المؤسسات الأخرى على إقامة معارض تجارية لها.
- أنشأ توماس هارلان (Thomas Harlan) مؤسسة هارلان وشركاء التي تبيع منتجاتها لمصانع معدات الفضاء، والمعدات الإلكترونية التي طلبت ذلك من قبل بالاستفادة من عقود الشركات كما يعمل مديرا للمبيعات بشركة دوبرنت. لبعض المديرين الدافع للدخول في مجالات أخرى، فقد استغل توماس ماككولمان (Thomas McCullum) جزءا من مكافأة نهاية خدمته، التي نامت اثنين وعشرين عاما مع شركة بيت لحم للحديد، في تعلم أداء التعليقاتير يعمل الآن في الإعلانات التجارية والأشرطة في مجال الصناعة.

مأخوذة من :

Amanda Bennet; "Laid off Managers of Big Firms Increasingly Move to Small Ones" WSJ, July, 25, 1986, p. 17.

وبالرغم من أن كثيرا من نتائج البحث الحالية فشلت في تأكيد مدخل تدرج الحاجات وشككت في وضوحه الفكري في ذات الوقت، فما زال يجد قبولا حسنا لدى المديرين؛ إذ أن النظرية بسيطة وذات علاقة وأهمية للمديرين لأن الحاجات الفردية، مهما كان تعريفها، عوامل هامة وخطيرة في فهم السلوك^{١٩}.

نظرية هيرز بيرج ذات العاملين :

توجد نظرية أخرى شائعة للدافعية، ذات صلة وثيقة بنظرية مازلو لتدرج الحاجات، اقترحها هيرز بيرج^{٢٠}، وقد صادفت هذه النظرية، التي يطلق عليها نظرية العاملين أو نظرية الدافعية والوقاية، قبولا وتطبيقا واسع النطاق من قبل المديرين المهتمين بدافعية موظفيهم.

تم إجراء البحث الأصلي الذي استخدم في تطوير هذه النظرية باختيار مائتي محاسب ومهندس، وباستخدام طريقة الأحداث الجوهريّة في جمع البيانات. وقد استخدم هيرز بيرج إجابات المقابلات لأسئلة مثل: «هل يمكنك أن تصف بالتفصيل (حالتك) عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟» و «هل يمكنك أن تصف، بالتفصيل، شعورك بعدم الرضا بوظيفتك؟». وقد كانت النتائج التي تم التوصل إليها من منهجية هذا البحث متسقة تماما عبر مفردات البحث المختلفة. (شكل ٤-٤)

فقد انعكست المشاعر الطيبة عن الوظيفة في التعليقات الخاصة بالمحتوى وخبرات الوظيفة (مثل أداء عمل جيد أو شعور بالإنجاز والتحدى)، فيما تم ربط للمشاعر السلبية حول الوظيفة بالعوامل للحديقة، وليس تلك التي تدخل في الوظيفة مباشرة (مثل الراتب وظروف العمل). وقد كشفت هذه الطريقة عن نوعين متميزين من عوامل الدافعية هما: عوامل الرضا، وعوامل عدم الرضا. وقد تمخضت عن أبحاث هيرز بيرج لتيجتان محدثتان :

١ - أن هناك مجموعة من الظروف الخارجية للوظيفة التي ينتج، في حالة عدم وجودها، عدم الرضا عند العاملين، ولا يعنى وجودها بالضرورة وجود دافعية لدى العاملين. هذه الظروف هي عوامل عدم الرضا، أو العوامل الصحية لأنها ضرورية لعدم حدوث حالة من عدم الرضا على الأقل. وترتبط هذه العوامل بيئة ومحيط الوظيفة وتسمى عوامل عدم الرضا (Dissatisfiers) وتشمل :

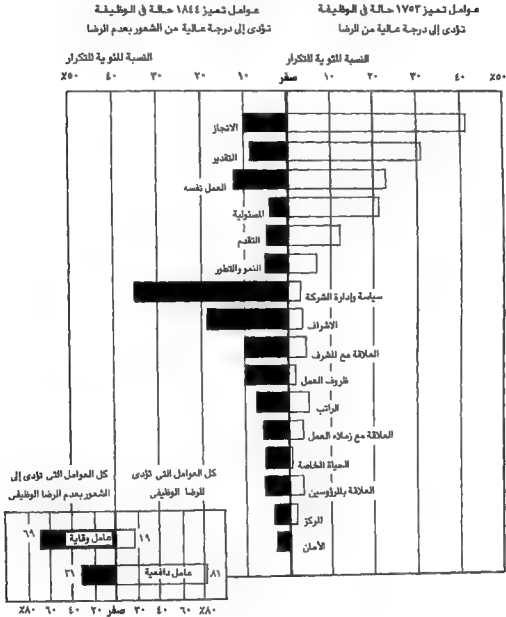
أ - الأمان الوظيفي.	هـ - سياسات الشركة.
ب - الراتب.	و - نوعية الإشراف الفنى.
ج - ظروف العمل	ز - نوعية العلاقات الشخصية بين الزملاء والمشرفين والمرؤوسين.
د - المركز.	ح - المزايا الإضافية

٢ - هناك مجموعة من الظروف الداخلية للوظيفة تساعد على إيجاد مستويات من الدافعية يمكن أن تقضى إلى مستوى جيد من الأداء. فإذا لم تتوافر هذه الظروف، فلن ينتج عن ذلك شعور بعدم الرضا، وتتعلق هذه الجوانب بمحتوى الوظيفة و يطلق عليها اسم عوامل الرضا وتشمل :

أ - الإنجاز	د - المسؤولية.
ب - التقدير	هـ - التقدم في الوظيفة.
ج - مهام العمل نفسه	و - النمو والتطور الذاتى.

وكما يوضح شكل (٤ - ٥) فقد قام هيرز بيرج بتقليص مستويات «مازلو» الخمسة للحاجات إلى مستويين للتحليل، تقابل فيها العوامل الصحية حاجات المستويات الدنيا عند «مازلو» (مثل الحاجات المادية، وحاجات السلامة، والحاجات الاجتماعية). وهذه العوامل في الأساس عوامل وقتانية تساعد في تخفيض حالة عدم الرضا. فإذا غابت العوامل الصحية عن مكان العمل، فستكون النتيجة وجود مستويات عالية من عدم الرضا، أما إذا كانت موجودة فتنشأ حالة «يكون مستوى عدم الرضا فيها صفرا (Zero Dissatisfaction)» أو درجة الحياد. فالعوامل الصحية (أو عوامل البيئة المحيطة بالوظيفة) لا تدفع الأفراد إلى أداء أفضل في حد ذاتها.

شكل ٤ - العوامل التي تؤثر على الاتجاهات نحو العمل

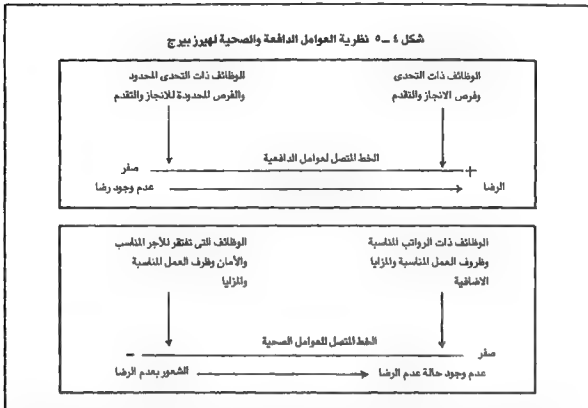


أعيد طبعها بأذن من :

The Harvard Business Review; "One More Time: How Do You Motivate Employees?"; By Fredrick Herzberg (Jan/Feb, 1968).

تعاادل عوامل الدافعية (Motivators) أو عوامل الرضا (Satisfiers) المستويات الأعلى للحاجات عند هـمازولة وهى العوامل المتعلقة بمحتوى الوظيفة واللى تدفع الأفراد إلى الأداء. وطبقا لهيرز بيرج ، فان جوانب معينة فقط مثل الوظيفة اللى تتحدى القدرات والتقدير للأداء الجيد، وتوفير فرص الترقى والنمو والتطور، هى اللى تعمل على تزعم السلوك المدفوع.

شكل ٤ - نظرية العوامل الدافعة والصحية لهيرز بيرج



ولناخذ عمال خط التجميع فى مؤسسات صناعية مختلفة مثالا. لقد ظلت هذه المؤسسات ولفترة طويلة تعاني من مشكلات حادة تتعلق بالدافعية لدى العاملين، تمخضت عنها نتائج سلبية مثل المعدلات العالية فى دوران العمل والتغيب والشكاوى وانخفاض الانتاجية. ولواجهة هذه المشكلات، أشأت كثير من هذه المؤسسات برامج لزايا إضافية بأهفة التكلفة، وزيادات كبيرة فى الرواتب، وبرامج موسعة للضمان الوظيفى والأقدمية، إلا أن مشكلات الدافعية ظلت كما هى بالرغم من وجود هذه البرامج الكبرى.

تركز هذه التفاعلات الإدارية، فى الأنظار الذى قدمه هيرز بيرج، فى المقام الأول على العوامل المحيطة بالوظيفة، واللى أدت إلى وصول الأفراد إلى النقطة الافتراضية «نقطة الصفر» من الدافعية. وتتبنى نظرية العاملين بأن التحسن الذى يطرأ على مستوى الدافعية لا يظهر حينما تركز الإدارة على العوامل المحيطة بالوظيفة فقط بل وعلى الوظيفة نفسها أيضا. ومن الممكن أن يحدث ذلك بالتخلص جزئيا من الملل والتكرار المرتبطين بأغلب الأعمال فى خطوط التجميع وإنشاء وظائف ترفع من مستويات التحدى فى الوظيفة والفرص اللى توفر الشعور بالإنجاز والتقدم والنمو والتطور الذاتى. وسنتناول هذا الموضوع بتفصيل أكثر فى الفصل السادس.

لقد حظيت نظرية هيرز بيرج ذات العاملين - مع النظريات المعاصرة للدافعية - بكثير من اهتمام العلماء السلوكيين. وكما هو

متوقع، فقد وردت نتائج مؤيدة^{١١} وأخرى غير مؤيدة^{١٢} لتلك النظرية إذ أوضح البحث بصورة مختلفة ما يلى :

(١) قد يسبب عامل معين (مثل الرواتب) الشعور بالرضا فى إحدى العينات، فيما يسبب شعورا بعدم الرضا فى عينة أخرى.

(٢) الشعور بالرضا أو عدم الرضا قد يكون نتاجا لعمر العامل ومستواه فى التنظيم.

(٢) الأفراد قد يخلطون ما بين سياسة الشركة وأسلوب الإشراف مع قدرتهم الخاصة في الأداء، كعوامل مسببة للمشعور بالرضا أو عدم الرضا.

وبالرغم من الاسهام الكبير الذى قدمه هيرز بيرج، إلا أن نظرية العاملين قد لاقت انتقاداً لعدد من الأسباب، يتعلق الانتقاد الأساسى بالمنهج المستخدم في إنشاء النظرية. فاستخدام طريقة الأحداث الجوفورية، والتي تتطلب أن يظفر الأفراد إلى أنفسهم على أساس ماضيهم، لا تعد مناسبة للتعبير عن عوامل أخرى (قد يكون لها تأثيرها). كما أن هناك ميلاً لذكر آخر الأحداث المرتبطة بالتجربة العملية للفرد في هذه المنهجية، وبالتالي، فهي تتجه إلى تجاهل أو إضعاف أثر الأحداث الماضية والتي يمكن أن تكون لها نفس أهمية الأحداث القريبة. وتعلق النقطة المنهجية الثانية بطبيعة البيئة الأصلية التي استخدمها هيرز بيرج. وقد تساءل النقاد عما إذا كان من الممكن تعميم نتائج عينة محدودة (أى المحاسبين والمهندسين في تشيسيرج)، على مجموعات مهنية أخرى، فقد تختلف التقنية والبيئات المحيطة لمجموعتى الدراسة عن مجموعات أخرى، مثل الممرضات أو مدوبي البيع أو السكرتيرات في بقية المناطق الأخرى للبلد.

ويضاف إلى ذلك انتقاد، هو أن اهتماماً قليلاً جداً وجه إلى اختبار مدلولات النموذج بالشسبة للدافعية والسلوك^٣ - أى أن التركيز كان على «الرضا» وليس على الدافعية الفعلية للموظف. وكما رأينا في شكل ٤ - ١ (وسنعرض عما قريب في نظريات أخرى للدافعية)، فإن الرضا والدافعية جانبان مختلفان. فالدافعية ترتبط عادة بالسلوك الموجه لهدف معين (الصدوق رقم ٢ في الشكل ٤ - ١) بينما الرضا اتجاه ينتج عن السلوك الموجه نحو هدف معين.

أخيراً، وبما يربى يكون الأهم، تعجز النظرية ذات العاملين أن تأخذ في الاعتبار الفروق بين الأفراد. ويفترض مدخل هيرز بيرج أساساً أن العاملين يتمثلون في استجاباتهم لبيئة العمل، فيما يكشف التقصى الدقيق للأفراد من حولنا أن بعضهم، على وجه العموم، يتفاعل أو يستجيب بوساطة الوظائف التي تتضمن التحدى، وتتبع فرصاً للإنجاز والتقدم وغيرها. ومن جهة أخرى هناك آخرون على قدر متساو من إثارة الدوافع لديهم عن طريق المال والأمان الوظيفى. وغالباً ما تنتهى محاولة إثارة دوافع العاملين عن طريق عوامل محتوى الوظيفة إلى إحراز نجاح جزئى فقط في هذا الاتجاه.

وبالرغم من تزايد الانتقادات حول جوانب أساسية في النظرية، إلا أنه يتعين على القارئ ألا يقلل من قيمة النظرية أو أثرها. فلنظرية هيرز بيرج، كما ندخل الترتيب الهرمى للحاجات، جاذبيتها بالنسبة للمديرين المهتمين ببيئة العمل. و يبدو أن المديرين يحسنون بالارتياح تجاه طروحات النظرية والتطلع للحدود للتطبيق في المنظمات، على أنه يلزم على دارس السلوك التنظيمى توخى الحذر في التعامل مع النظريات التي تتجه إلى اللاموضوعية والتي ظهر حولها الكثير من التساؤلات من وجهة النظر العلمية.

نظرية الدرفير :

ومن المداخل الحديثة للدافعية، والتي تسعى إلى تأسيس «الحاجات الإنسانية في أوضاع تنظيمية»^٤، نظرية الدرفير، وهي تلخص مدرج «مازلو» إلى ثلاث فئات للحاجات : البقاء (B) والانتماء (R) والتطور (G). أما حاجات البقاء فهي الأشكال المختلفة للرغبات الفسيولوجية والمادية، مثل الجوع والعطش والمأوى. وتشمل هذه الفئة أيضاً «فى المحيط التنظيمى - : الأجر وإغزاي المادية، والظروف المادية للعمل. وتقليل هذه الفئة الحاجات الفسيولوجية وبعض حاجات السلامة عند «مازلو».

وتشمل حاجات الانتماء كل الحاجات الخاصة بالعلاقات الشخصية مع الآخرين في مكان العمل. ويتوقف هذا النوع من الحاجات على عملية تبادل المشاعر مع الآخرين للحصول على الرضا. وتماثل هذه الفئة حاجات الأمان والحاجات الاجتماعية وبعض حاجات تقدير الذات عند «مازلو».

أما حاجات التطور فهي كل الحاجات التي تتضمن جهود الفرد الموجهة نحو تحقيق التطور المبدع أو الذاتى في الوظيفة. و ينتج إشباع حاجات التطور عن تولى الشخص مهام لا تتطلب فقط استخدام الفرد لقدراته بالكامل، بل قد تتطلب أيضاً تطوير مقدرات جديدة لديه. وتشابه حاجات تأكيد الذات ، بعض حاجات تقدير الذات والاحترام لهذه الفئة.

السلوك في المنظمات

شركة هيولت باكارد :

يعتقد جورج فريدنبرج (G. Fredenborg) أنه رجل محفوظ؛ لأن الصنع الذي يعمل فيه -مصنع هيولت باكارد بمنطقة خليج سان فرانسيسكو- نظيف وهادئ، وهذه ظروف تشجع على الأداء الجيد. ويمتاز فريدنبرج، الذي يقوم بتجميع أجهزة الاشارات الكهر بلاية للمعدنة، بصنفته ويقول عن هذا الجهاز : بأنه معدة صغيرة وجميلة. ولتسهيل عمله قام بتلوين بعض المعدات بجهده الذاتي و بدعم من الشركة. ويقول في ذلك إن الإدارة هنا تشجع الأفكار الجديدة -إنهم يوفرن الوقت للمعدات والموارد المالية لن يعملون مثلي لتلوين ير العمليات الانتاجية. وعندما تكون سياستهم كهذه فانك تهتم أكثر بالعمل وبمزايا العمل في هذه الشركة.

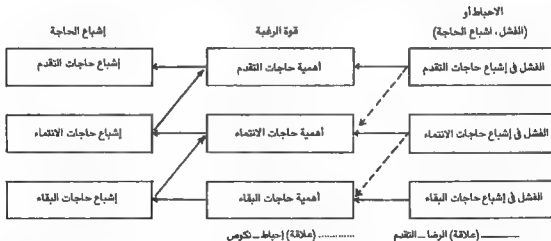
يعبر فريدنبرج أيضا عن سعادته بسياسات الشركة الأخرى والمتعلقة بشئون الأفراد مثل برنامج المشاركة في الأرباح. ومع أنه يملك أكثر من ٣٦٠ سهما في الشركة إلا أنه يحس بأنه جزء ضئيل من وحدة كبيرة. كما أنشأت الشركة أيضا جدول عمل مرنا يسمح له بالحضور للعمل في أي وقت يشاء بين الساعة والنصف والثامنة والنصف صباحا و يخرج ما بين الثالثة والرابع والخامسة والر بع مساء. وعادة ما يكون فريدنبرج في موقع عمله في تمام الساعة السادسة والنصف صباحا. وهو يفعل ذلك لأنه يستطيع أن ينجز عمله في وقت مبكر بحيث يستطيع أن يتسمتع بغفرة ما بعد الظهر، ويمضي أغلب هذا الوقت الحر في أداء الأعمال اليومية الروتينية في المبنى السكنى الذي يقوم هو وزوجته بإدارته.

يبدو أن عوامل الدافعية لدى فردنبرج تتضمن الوظيفة وبعض سياسات الشركة التي يعطيها قيمة كبيرة -وعبارة أخرى، تسهم كل من العوامل الدافعة والصحية في مستوى دافعيته بشكل كبير .

"The Job Blands: Who Wants To Work?", *Newsweek*, March 26, 1973, pp. 79-89.

ماخوذة عن :

الملحق ٤ -٦ عناصر (الرضا والتقدم والاحتياط والتكوص) في نظرية البقاء والانتماء والتطور (ERG)



Frank J. Landy and Don A. Trumbo; "Psychology of Work Behavior", (Homewood, ill. Dorsey Press 1976), p. 30.

المصدر :

تقوم نظرية البقاء والتطور (ERG) على ثلاثة أطروحات أساسية:

- (١) كلما انخفضت درجة إشباع أى حاجة من تلك الحاجات، زادت الرغبة فيها (أى إشباع الحاجة). فمثلا، كلما قلت درجة الإشباع لحاجات البقاء في الوظيفة (الراتب مثلا)، زادت الرغبة في طلب هذه الحاجات.
- (٢) كلما تم إشباع حاجات في المستوى الأدنى، اتجهت الرغبة إلى طلب حاجات المستويات العليا (أى اشتداد الرغبة). فكلما تم إشباع حاجات البقاء للفرد العامل (كالأجر مثلا)، على سبيل المثال، اشتدت الرغبة في حاجات الانتماء (كالمزايا في العلاقات ما بين الأفراد).
- (٣) كلما قلت درجة إشباع حاجات المستويات العليا، اتجهت الرغبة إلى إشباع حاجات المستويات الدنيا (أى الإحباط أو الفشل في إشباع الحاجة). فعمل سبيل المثال كلما قلت درجة إشباع حاجات التطور (مثل الوظيفة التي تتحدى القدرات) تتجه الرغبة إلى إشباع حاجات الانتماء (مثل إشباع حاجات العلاقات الشخصية) — كما يبين شكل ٤ - ٦.

وهناك جانبان هامان تختلف فيهما نظرية البقاء والانتماء والتطور (ERG) عن الترتيب الهرمي للحاجات ينفي الإشارة إليهما: أولا- تقوم نظرية الترتيب الهرمي للحاجات على مدخل الرضا والتقدم؛ أى أن الفرد يتقدم إلى حاجة في المستوى الأعلى حالما يتم إشباع حاجة في المستوى الأدنى. أما نظرية (ERG) من جهة أخرى، فلا تشمل فقط مدخل الرضا والتقدم، بل وعنصر الإحباط والمكسوف أيضا، وتشير حالة الإحباط والمكسوف إلى الموقف الذي تبقى فيه حاجة من المستويات العليا غير مشبعة أو محبطة، فتتجه الرغبة إلى حاجة في المستوى الأدنى التالي. وكما هو موضح بشكل ٤ - ٦ على سبيل المثال، يفي الإحباط في إشباع حاجات التطور إلى الرغبة الشديدة في إشباع حاجات الانتماء. ويرتبط الاختلاف الرئيسي الثاني بالأول حيث تشير نظرية (ERG) إلى احتمال وجود أكثر من حاجة واحدة نشطة في أى وقت من الأوقات، وذلك بخلاف ما يقول ما مدخل الترتيب الهرمي للحاجات.

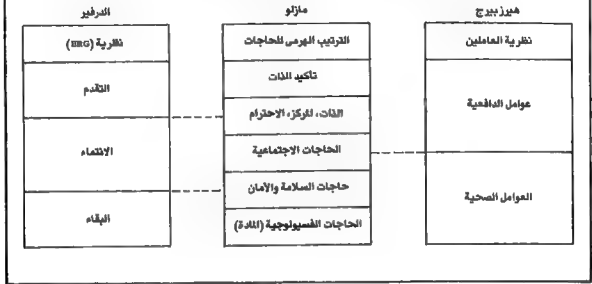
لننظر في حالة محاسب شاب استخدمته شركة كبرى للمحاسبة. حينما التحق بالحاسب بالشركة، كان اهتمامه ينصب في مقدار الراتب، والأمان في الوظيفة، وطبيعة ظروف العمل (حاجات البقاء). كان المحاسب أثناء الفترة القصيرة التي قضاها في الوظيفة راضيا عن الراتب الذي يتقاضاه والأمان الوظيفي الذي يحسه والظروف التي يعمل فيها (حالة إشباع للحاجة). وبإشباع حاجات البقاء، يبدأ محاسبنا في محاولة لتكوين علاقات ودية مع زملائه (حاجة الانتماء وقوة الرغبة). وبعد أن حقق علاقات شخصية رصينة (إشباع حاجة معينة)، طالب المحاسب بعد مضي فترة قصيرة بترقيته إلى وظيفة أخرى مختلفة عن وظيفته الحالية فيها تعد لبقدراته وذات مسؤوليات أكبر (حاجة التطور) إلا أن رئيسه المباشر قد أشار إلى أن هذه الترقية غير متوافرة في الوقت الحاضر ولكنها قد تتوافر لاحقا بعد أن يكتسب (المحاسب) خبرة أكثر ترتبط بالوظيفة (إحباط أو فشل في إشباع الحاجة). على ضوء هذا الموقف، بدأ المحاسب في تكثيف جهوده لأداء وظيفته الحالية بأحسن صورة ممكنة ليبرهن لإدارة العليا على مقدراته العالية (المكسوف إلى حاجات الانتماء).

نظرا لحدائثة هذه النظرية، فإن الدراسات التي قامت باختبارها محدودة جدا. وقد كشفت هذه الدراسات، التي استخدمت عينة من الطلاب والمديرين وموظفي البنوك، عن تأييد لهذه النظرية بوجه عام أكثر من التأييد الذي لاقاه مدرج «مازلو» أو القاعدة البسيطة للعلاقة بين الحاجة والإحباط (التي تقول: إن الحاجة التي لا يتم إشباعها تزداد قوة، غير أنه لا يوجد ارتباط بين الأنواع المختلفة للحاجات)^{٢٧}.

كما أن الانتقادات للبارزة التي وجهت لهذه النظرية لم تكن بالقدر الوافر وذلك لحدائثة النظرية نسبيا. ومع ذلك فهناك بعض الدراسات الحديثة التي شككت في مدى شمولية النظرية، أى أن هناك شواهد على إمكانية تطبيق النظرية في بعض المنظمات دون الأخرى^{٢٨}. وترتبط الأسباب التي أدت إلى هذه النتائج، فيما يبدو، بطبيعة العمل العامة في الشركات التي تمت دراستها (انظر الفصل الخامس)، على أن الحلمة السلوكيين يعتبرون نظرية البقاء والانتماء والتطور (ERG) كأحدث نظرية وأكثر فاعلية مع توافر إمكانية البحث فيها كتنظير للدافعية تقوم على مفهوم الحاجة^{٢٩}.

أما بالنسبة للمديرين، فتقدم النظرية أسلوبا عمليا وأكثر واقعية للدافعية أكثر مما تقدمه نظريات «مازلو» و«هيرز بيرج» كما أنها تساعد على فهم السلوك البشري في المنظمات بصورة أوضح وذلك لشمولها على عنصرى (الرضا — التقدم) و (الإحباط — المكسوف).

شكل ٤ - ٧ نظريات عوامل محتوى الوظيفة الدافعية



ملخص لنظريات المحتوى :

ركزت نظريات المحتوى الثلاث على مفاهيم الدافعية الرئيسية للحاجات وعوامل الرضا - عدم الرضا والريغيات. و يلخص شكل (٤-٧) العلاقة بين نظريات المحتوى الثلاث. وتحاول كل من هذه النظريات الثلاث تفسير السلوك الانساني من وجهةن بصورة تختلف اختلافا طفيفا عن الآخرين. و يفتى على المديرين ألا يأخذوا أيا منها منفردة على اعتبار أنها الاطار الوحيد لفهم السلوك في المنظمات.

وكما سنرى لاحقا في الفصل الخامس، فإن النقاد يعرضون عن محاولات تفسير السلوك على أساس الحاجات والريغيات والرضا فقط: لأن هذه المداخل لا توفر إلا القليل من المعرفة، حول التصرفات التي يختارها الشخص لاشباع حاجاته. وحتى لو كان الأمر كذلك فإن الناس حاجات وللوظائف عوامل مختلفة تؤدي إلى درجات متفاوتة من الرضا. كما تمثل رغبات الأفراد أبعاداً حقيقية في المنظمات، وقد وفرت هذه النظريات مقارنة ممتازة لمناقشة نظريات الشق والتعزيز للدافعية.

موجز للمدير :

- ١ - يستحث الفرد لأداء عمل ما عن طريق عند من العوامل تشمل عوامل فردية (مثل الحاجات والدوافع والأهداف) وعوامل تنظيمية (مثل العمل نفسه والحوافز).
- ٢ - كانت أساليب الدافعية الأولى تنظر إلى العامل على أساس أنه كسلان بطبعه ولا بد من مراقبته باستمرار، ولا يمكن حفزه إلا بالمال، فيما ينظر للدخل المعاصر للدافعية إلى العامل على أنه يعمل بدافع من عنده و يسعى للمسؤولية والاستقلالية، و يمكن تحفيزه بعوامل أخرى غير المال. وقد انبثقت هذه النقاط من مقارنة أعمال تيلور ونظرية (X) و (Y) لما كروفر.

- ٢ - تشمل نظريات الدافعية للعاصرة ثلاث توجهات : المحتوى (العوامل التي تثير أو تدفع السلوك) ، والنسق (و يتعلق بالاختيار والاتجاه والأهداف) ، والتميز (عوامل تزيد من احتمال تكرار السلوك المطلوب أو الكف عن تكرار السلوك غير المرغوب) . وبالرغم من أن كلا من هذه للدخل يتميز بالشمولية ويركز على عناصر مختلفة إلا أنه لم تظهر حتى الآن نظرية عامة للدافعية مسلم بها . ويعين على المدير تحليل كل موقف من المواقف على أحسن وجه وتطبيق الأساليب أو الطرق التي يعتقد أنها أكثر فاعلية .
- ٤ - يركز مدخل «مازلو» للحاجات على حاجات الأفراد باعتبارها وسيلة أساسية للدافعية فإذا كانت الحاجة نشطة ، فلها تعمل كمحضر للدفع ، وإذا تم إشباعها للحد الأدنى فانها تتوقف عن الدفع . وقد تم تحديد خمسة مستويات يمكن أن ينطبق أي منها في مجال العمل ، وبالرغم من الانتقادات التي وجهت لمدخل «مازلو» إلا أنه يبقى كإطار عملي لتفسير عنصر واحد ، على الأقل ، من عناصر الدافعية وهو الحاجات الانسانية . فلنأخذ حاجات يعملون لإشباعها . ويمكن أن تساعد معرفة الحاجات للنشطة لدى الموظف في تفسير للنمط السلوكي المعين الذي يظهره ذلك الموظف .
- ٥ - تركز نظرية هيرز بيرج ذات العاملين ، كمدخل «مازلو» على الحاجات باعتبارها عوامل أساسية للدافعية في الأفراد - وبالرغم من أن النظرية قد انتقدت بشدة ، وأنها تتناول عوامل الرضا وعدم الرضا بشكل أساسي ، إلا أنها قد أحدثت أثرا ملموسا على وظيفة المديرين ، وتتامل قيمة نظرية العاملين بالنسبة للمديرين ، في معرفة عوامل معينة في محيط العمل تثير الدافعية لدى العاملين وعوامل أخرى لا تثير دوافعهم . وقد تحفظ هذه العوامل من شركة لأخرى ومن شخص لآخر ، مما يصعب مهمة تمييز عوامل الدافعية من غيرها .
- ٦ - توفر نظرية الأندريه للبقاء والالتزام والتطور (ERG) أحدث أسلوب للدافعية في إطار الحاجات . فهي لا تقدم فئات الحاجات الحقيقية الثلاث (حاجات البقاء ، والالتزام ، والتطور) فقط ، بل وتحدد أيضا ثلاثة مكونات للحاجة (إشباع الحاجة ، وقوة الرغبة ، والاحتياط) وبذلك توفر إطارا لمعرفة مستوى السلوك للدفع لدى الفرد .

أسئلة للمراجعة :

- ١ - قارن بين مداخل نظرية مدرج الحاجات ، والنظرية ذات العاملين ، ونظرية البقاء والالتزام والتطور للدافعية . ما هي أبرز أوجه الشبه والاختلاف بينها؟
- ٢ - لماذا تصابف نظرية هيرز بيرج ذات العاملين قبولاً لدى المديرين بالرغم من الانتقادات التي وجهت لها من قبل الباحثين المختلفين؟
- ٣ - يتفق أغلب الناس على أن لمصيغة نظرية (X) و (Y) لكتروفر تأثيراً كبيراً على معرفتنا لسلوك الموظف ، ومع ذلك يحس كثير من المديرين والباحثين بعدم الارتياح تجاه مدخل بسيط للدافعية ذي جانبين ويعتقدون أن هناك أشياء أخرى بين (X) و (Y) . ما رأيك في ذلك؟
- ٤ - ناقش أوجه الاختلاف الرئيسية بين الفريضة والتميز والنظريات الانشائية؟
- ٥ - ما هي الاختلافات الأساسية بين نظريات المحتوى ، ونظريات النسق للدافعية؟
- ٦ - ما هي أوجه التقدم الرئيسية التي أحرزها هيرز بيرج وتطويع على مدخل «مازلو» للدافعية؟
- ٧ - اعط لملة لعناصر (الرضا - التقدم) و (الاحتياط - النكوص) اعتماداً على تجاربك الخاصة؟

حالة دراسية عن الدافعية شركة جيتي للزيت - تكساسكو

لم يتم ضم شركة جيتي للزيت بواسطة تكساسكو، بدون متاعب فيما يتعلق بالموارد البشرية، وفق ما جاء بمجلة وول ستريت (WSJ)، فقد تسببت عملية الضم التي بلغت ١٠ بلايين دولار، وتمثل واحدة من أكبر العمليات في التاريخ الحديث، في إحداث توتر واضطراب وسط موظفي جيتي الذين يبلغ عددهم حوالي عشرين ألفا، وتمثل المشكلة في أنه لا أحد يعرف من سيقبض ومن سيذهب، ويقول أحد مديري شركة جيتي ولا أحد يعرف شيئا ولا أحد يراى عملا محددًا باستثناء بعض الأعمال التي يشغل العاملون بها أنفسهم. فأنجو هناك كتيب تعاملات.

لم يكن مستغربا احتمال أن يفقد كثير من العاملين في الشركتين وظائفهم بل إن الشيء غير المألوف هو الفترة الطويلة للمضفة التي تستغرقها عملية الدمج، وسبب هذا الانتظار قرار اللجنة الفيدرالية للتجارة القاضي بالإبقاء على أغلب عمليات جيتي منفصلة حتى تستكمل مراجعة تشريعات تجميع رموز الأموال والملاحظات العامة حول الموضوع.

يرى كثير من مديري جيتي أن اللجنة الفيدرالية مقاصد حسنة في اتخاذها لقرارها ولكن المشكلة كانت في الجو الكئيب الذي أفرزه القرار وسط العاملين الذين أحسوا بالقلق تجاه حالة المفاوضات التي خلفها. ويؤكد أحد كبار التنفيذيين في شركة جيتي أنه «ليس هناك أسوأ من المفاوضات في حياة الإنسان».

كانت البطالة تمثل مشكلة أخرى أدت إلى انتشار رسومات كاركاتونية ساخرة مجهولة المصدر وأشعار شاكية بين الموظفين. و يقول مدير آخر في ذلك، يجب أن تصب هذه الإذاعات في مكان ماء. ومن أمثلة ذلك ظهور صورة لخير معنع الرأس يمسك بمطربة ومعها نشرة صحفية زائفة تورد على لسان المدير قوله: «إننا نرحب بموظفي شركة جيتي الأحياء بالزح مفتوحة فليس لتكساسكو هدف شخصي تسعى إلى تحقيقه». و يظهر عرض آخر في شكل مونتاج لحملة دعائية لشركة جيتي يظهر فيه متعلق جبال وهو يتدل من جبل مع شعار يقول: «ليس هناك أثن من الحرية». هذا مقدم لك من العاملين في جيتي لتتأمله. ولكن هناك مقص كبير عليه شعار تكساسكو يقطع الجبل الذي يتدل عليه مساق الجبال.

طالما كان الضم والدمج يعني تشريد الآلاف من العاملين في جيتي وتكساسكو فقد عملت وحدتا شؤون الموظفين (بالشركتين) زمنا إضافيا. فقد بدى مثلا في تطبيق برنامج مساعدة العاملين الذي يوفر المساعدة للموظفين الحاليين للعلاج بسبب مشكلات نفسية أو غيرها، وسمنارات معالجة ضغوط الوظيفة التي تعقد خلال فترة الغداء. وتدعى كلتا الشركتين أن مزاي ومكافآت إنهاء الخدمة مجزية ووافرة حيث يمنح الموظف راتب شهر لكل سنة خدمة بعد أقصى يعادل راتب سنتين.

وبالرغم من برامج التريب وأشكال الاتصال الأخرى المتزايدة، مازال هناك الكثير من العاملين الذين يزعمون أنهم لم يتحصلوا على الاجابات التي يحتاجونها وأنهم غير مقتنعين بالاجابات التي حصلوا عليها. يدعى أحد مديري جيتي الكبار: أن «أناك خائف، وسيكون الحال مختلفا لو كنا نعرف ما إذا كان سيتم تسريحنا خلال سنتين يوما أو تسعين يوما، لكن أن تكون معلقا لا تقتل الدافعية لدى الفرد فقط بل تثبت أننا لا نؤخذ في الاعتبار».

أسئلة إرشادية :

- ١ - أي نظريات الدافعية تنطبق على هذه الحالة؟ ما هي عناصر الدافعية الفاعلة في هذه الحالة؟
- ٢ - كيف يمكن لإدارة تكساسكو حل مشكلات الدافعية؟
- ٣ - ماذا يمكن لإدارتي الشركتين عمله لتحسين مستوى الدافعية في المدى القريب والمدى البعيد؟

"Uncertainty Racks Jetty Workers", The Wall Street Journal, April 19, 1984, p.29.

مأخوذ من :

تمرين تجريبي عوامل الدافعية في الوظيفة

الغرض من التمرين :

١ - النظر في إمكانية تطبيق نظريات الدافعية على عناصر الوظيفة .

٢ - معرفة العلاقة بين الدافعية والفروق بين الأفراد .

المعارف المطلوبة :

على الطالب معرفة المداخل المختلفة للدافعية.

إعداد التمرين :

كون مجموعات من أربعة إلى ثمانية طلاب لأداء تمرين يستمر لمدة تتراوح بين ٤٥ دقيقة وساعة. يجب الفصل بين المجموعات ولا يتحدث عضو للمجموعة إلا مع أفراد مجموعته.

تعليمات لأداء التمرين :

يعرض شكل (٤ - ٨) قائمة بثلاث عشرة عاملاً ترتبط بأغلب الوظائف في المنظمات. تم تحديد مستو بين معينين فقط للوظائف : (١) مدير أو الإدارة الوسطى (٢) العاملون في وظائف غير إشرافية أو وظائف الإنتاج المباشرة (مثل العمال ذوي الياقات الزرقاء).

١ - واجب الأفراد :

يقوم كل فرد من أفراد المجموعة بترتيب العوامل الاثني عشر على أساس تأثيرها على مستوى الدافعية من رقم ١ (الأكثر تأثيراً) إلى ١٢ (الأقل تأثيراً على الدافعية) - (يرجى ملاحظة عدم وجود عوامل متعادلة) على كل فرد في المجموعة تقديم قائمتين لترتيب العوامل : (١) استجابة مديري الإدارة الوسطى لتلك العوامل وفق ما يراه أعضاء المجموعة (إذا ما أعطى هذا التمرين لطلاب المراحل المتقدمة أو للعاملين الذين يدرسون في الفصول المسائية، يطلب منهم ترتيب العوامل وفق تلقو يهمهم لها) (٢) استجابة العاملين في وظائف غير إشرافية (عمال خط الإنتاج) حسبما يراها أعضاء المجموعة.

٢ - واجب المجموعة :

- تطبق عليهم نفس التعليمات في (١) سابقاً.

- يتم عرض قوائم ترتيب العوامل لكل مجموعة لم يقدم ممثل لها بعرض الأسباب والظلمات التي استندت عليها المجموعة في القرار الذي اتخذته والفكرات للوجود بين تصنيفات الأفراد.

شكل ٤ - ٨ عوامل الدافعية

الترتيب	وصف العامل
العمال ذوو الايالات الزرقاء	<p>مدير الادارة الوسطى</p> <p>التقدير : تلقى التقدير من الزملاء والمشرفين أو الرؤوسين لأدائك المشرف.</p> <p>الإحساس بالإنجاز : الأحاسيس المساحية لانجاز العمل، توفير الحلول لمشكلات العمل المختلفة أو الاهتمام بنتائج عمل الشخص.</p> <p>التقدم : فرص التقدم أو المتروية على أساس القدرات.</p> <p>المركز : منح المزايا المرتبطة بالوظيفة مثل : السكترية الخاصة، المكتب الأنيق، وجود موقف خاص للسيارة، وعوامل الإحترام أو النطق الأخرى.</p> <p>الراتب : لا يغطي النفقات الضرورية فقط، بل يوفر مبالغ إضافية تغطي جوانب ترفيهية معينة.</p> <p>الإشراف : العمل مع رئيس كفء في أداء عمله و يهتم بمصالحه مريضيه.</p> <p>الوظيفة : أن تكون ممتعة وفيها تحد للقدرات وتوفر قدرا من التنوع والاستقلالية.</p> <p>الأمان الوظيفي : الإحساس بالعلمانية والأمان لوظيفتك في الشركة.</p> <p>زملاء العمل : العمل مع زملاء ووديين ومتعاونين.</p> <p>التطور الذاتي : توفر فرص للتطور في الوظيفة وصقل للمهارات والقدرات.</p> <p>المزايا الإضافية : قدر ملموس من المزايا التي تغطي جوانب مثل الحماية الشخصية ضد الأخطار.</p> <p>ظروف العمل : توفر السلامة والظروف الملائمة لأداء عمله.</p>

Notes :

1. R. Thurow, "Assembling Computers Means That Happiness Doesn't Come Till 4:30", *Wall Street Journal*, June 1, 1981, p. 1.
2. Richard M. Steers and Lyman W. Porter, *Motivation and Work Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1975), p. 4.
3. Charles Perrow, *Complex Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1972).
4. Joan W. Atkinson, *An Introduction to Motivation* (Princeton, N. J.: Van Nostrand, 1964).
5. James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., *Organizations* (Dallas: Business Publications, 1982).
6. M. R. Jones, ed., *Nebraska Symposium on Motivation* (Lincoln: University of Nebraska, 1955).
7. The writings of these individuals are discussed in Steers and Porter, *Motivation and Work Behavior*, p. 5.
8. Frederick W. Taylor, *Scientific Management* (New York: Harper & Row, 1911).
9. James H. Donnelly, Jr., James L. Gibson, John M. Ivancevich, *Fundamentals of Management*, 3rd ed. (Dallas: Business Publications, 1979).
10. Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York: McGraw-Hill, 1960).
11. *Ibid.*, pp. 33-34.
12. *Ibid.*, pp. 47-48.
13. Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954).
14. Lyman W. Porter, *Organizational Patterns of Managerial Job Attitudes* (New York: American Foundation for Management Research, 1964).
15. Douglas T. Hall and K. E. Nougaim, "An Examination of Maslow's Need Hierarchy in an Organizational Setting", *organizational Behavior and Human Performance*, 1968, pp. 12-35.
16. Lyman W. Porter, "Job Attitudes in Management: IV, Perceived Deficiencies in Need Fulfillment as a Function of Size of the Company", *Journal of Applied Psychology*, December 1963, pp. 386-97; Lyman W. Porter, "Job Attitudes in Management: II, Perceived Importance of Needs as a Function of Job Level", *Journal of Applied Psychology*, April 1963, pp. 141-48; John M. Ivancevich, "Perceived Need Satisfaction of Domestic Versus Overseas Managers", *Journal of Applied Psychology*, August 1969, pp. 274-78.
17. Edward E. Lawler III and J. L. Suttle, "A Causal Correlational Test of the Need Hierarchy Concept", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, pp. 265-87.
18. Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), p. 1309.
19. M. A. Wahba and L. G. Birdwell, "Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, pp. 212-40; Gerald R. Salancik and Jeffrey Pfeffer, "An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes", *Administrative Science Quarterly*, September 1977, pp. 427-56.
20. F. Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: Wiley, 1959).
21. V. M. Backman, "The Herzberg Controversy", *Personnel Psychology*, 1971, pp. 155-89.
22. D. A. Whitsett and E. K. Winslow, "An Analysis of Studies Critical of the Motivation-Hygiene Theory", *Personnel Psychology*, 1967, pp. 391-416.
23. John P. Campbell et al., *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness* (New York: McGraw-Hill, 1970), p. 354.

24. Clayton P. Alderfer, **Existence, Relatedness, and Growth** (New York: Free Press, 1972).
25. C. P. Schneider and Clayton P. Alderfer, "Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations", **Administrative Science Quarterly**, December 1973, pp. 489-505.
26. John P. Wanous and A. Zwamy, "A Cross-Sectional Test of Need Hierarchy Theory", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1977, pp. 78-97.
27. Clayton P. Alderfer, "A Critique of Salancik and Pfeffer's Examination of Need Satisfaction Theories", **Administrative Science Quarterly**, December 1977, pp. 658-69.

Additional References :

- COSGROVE, D. J., and R. L. DINERMAN. "There Is No Motivational Magic". **Management Review**, October 1982, pp. 58-61.
- LUTHANS, FRED and ROBERT KREITNER. **Organizational Behavior Modification and Beyond**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1985.
- MATSUI, T., A. OKADA, and T. KAYUYAMA. "Influence of Achievement Need on Goal Setting, Performance, and Feedback Effectiveness". **Journal of Applied Psychology**, February 1982, pp. 645-48.
- PINDER, CRAIG. **Work Motivation**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1984.
- SCHWARTZ, HOWARD S. "Maslow and Hierarchical Enactment of Organizational Reality". **Human Relations**, 36 (1983), pp. 933-56.
- SMITH, WILLIAM C. "Unifying Customer Needs with Worker Satisfaction". **Management Review**, June 1983, pp. 49-52.
- STEERS, RICHARD M., and LYMAN W. PORTER. **Motivation and Work Behavior**. 3rd. ed. New York: McGraw-Hill, 1983.
- SULLIVAN, JEREMIAH J. "Human Nature, Organizations, and Management Theory". **Academy of Management Review**, July 1986, pp. 534-49.

نظريات النسق للدافعية

روى لي لايوكا (Lee Lacocca) رئيس ومدير عام مؤسسة كرايملر واقعة حدثت، حينما زار إحدى كليات إدارة الأعمال الكبرى بإحدى الجامعات عندما كان يعمل بشركة فورد:

جرت العادة على أن يلتقى أحد العاملين في مجال الأعمال والصيانة، بالطلاب مساء كل خميس. وقد قيل لي «لا تطلق... سيجتمع الطلاب بعد العشاء في القاعة وستحدثهم بإيجاز عن مجال صناعة السيارات ويطرحون عليك بعض الأسئلة».

لقد أوجزت، بالفعل، في حديثي عن بيع وصناعة السيارات وفتحت الباب للأسئلة والملاحظات. وقد توقعت، مع مجموعة متألقة كهذه، أن تطرح بعض الاستفسارات النظرية، إلا أنني دهشت، حينما قال لي أحدهم: «كم عدد العاملين في فرع شركة فورد؟»

أجبت «يعمل معنا حوالي أحد عشر ألف عامل وموظف»، قال «حسنا، ستمضي اليوم وغدا هنا، فمن يقوم بحفز الأحد عشر ألفا العاملين هناك على العمل أثناء غيليك؟»

لقد كان ذلك السؤال هاما، مازلت أتذكر وجه ذلك الفتى الذى طرح على السؤال، لقد أصاب ذلك الفتى: لأن الإدارة لا تعنى سوى تحفيز الناس.

إن الطريقة الوحيدة التى يمكنها حفز الناس هي الاتصال بهم... وقد اكتشفت أن أفضل طريقة لحفز الناس ودفعم للمعمل هي إطلاعهم على استراتيجية تحقيق الأهداف ليصبحوا جزءا منها... على أن أوضح لهم أهدافي مقلما يتعين على المديرين الآخرين أن يضعوا أهدافهم مع رؤسائهم أيضا. فلذا ما حققوا تلك الأهداف فلا بد من مكافأتهم بأكثر من كلمات الاطراء. فلماذا والترقية هي الأساليب الملموسة للتحفيز التى يمكن لأي شركة أن تقول بأنها الأفضل¹.

تسفر نظريات المحتوى، التى تم عرضها في الفصل السابق، للمديرين معرفة أفضل للعوامل المرتبطة بالوظيفة والتي تدفع العاملين للسلوك المدفوع. على أن هذه النظريات، من جهة ثانية، توفر قدرا محدودا من المعرفة عن سبب اختيار الناس لمت معين من السلوك لتحقيق أهداف العمل. وتوضح قصة لي لايوكا (السابقة) هذا الاختيار وموضوع السلوك الموجه نحو هدف.

يمثل جانب الاختيار في الدافعية محورا ما أطلقنا عليه نظريات النسق للدافعية. وقد تم اختيار أربع نظريات لناقشتها هنا وهي: نظرية التوقع، ونظرية العدالة، ونظرية التعزيز، ونظرية الهدف. وكما سنلاحظ فإن هذه النظريات تختلف عن بعضها في عدة أوجه، إلا أن العامل المشترك فيما بينها يتمثل في أن هناك نتيجة نهائية مرغوبة، أو غرضا، هو غاية السلوك المدفوع إلى تحقيقه.

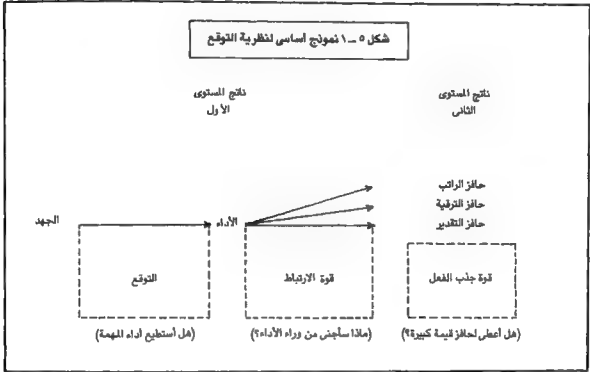
نظرية التوقع:

ترتبط نظرية التوقع، في صيغتها الأساسية، بسلوك الاختيار. وتبين النظرية على وجه التحديد، أن الأفراد يقومون الاستراتيجيات المختلفة للسلوك (مثل العمل بجد كل يوم في مقابل العمل بجد لفترة ثلاثة أيام من أيام العمل الخمسة) ثم يختارون استراتيجية معينة يعتقدون أنها تؤدي إلى حصولهم على الحوافز المرتبطة بالعمل والتي يعطونها قيمة أكبر (مثل الزيادة في الراتب). فإذا كان العامل يعتقد أن العمل الجاد كل يوم يؤدي إلى زيادة في الراتب، فإن نظرية التوقع تتنبأ بأن الفرد سيختار هذا السلوك.

قدم «فروم» (Vroom) نظرية للدافعية مطلقا من الأعمال السابقة لكل من تولان (Tolman)² ولو ين (Lewin)³ وأتكينسون (Atkinson)⁴ وسماها النظرية الاجرائية أو نظرية التوقع⁵. وكما يوضح شكل (١-٥)، فإن اساس نظرية التوقع هو العلاقات المدركة بين الجهد والأداء والحوافز المستلم مقابل الأداء.

النتائج :

وهو النتيجة النهائية لتصرف أو سلوك معين ويمكن تصنيفه كنتائج للمستوى الأول أو نتائج للمستوى الثاني. وترتبط نتائج المستوى الأول بنتيجة بذل جهد أكبر في العمل - أو بمعنى آخر تحقيق مستوى معين من الأداء. أما نتائج المستوى الثاني فهي نتائج يتوقع أن تؤدي إليها نتائج المستوى الأول أي أن النتائج النهائية للأداء (للمستوى الأول) هو شكل من أشكال الحوافز (للمستوى الثاني)



التوقع :

الاعتقاد باحتمال أن يتبع مستوى معين من الجهد بمستوى معادل من الأداء. وبعبارة أخرى عملية، تتعلق المسألة بمدى قدرة الشخص على أداء العمل المخصص له. وبحساب الاحتمالات، من الممكن أن يتفاوت التوقع بين واحد صحيح (يجب ألا أجد صعوبة تذكر في أن أنجز المهمة الموهوبة لي في الوقت المقرر أو الوصول إلى أعلى مستوى من الأداء) وصفر (مهما بذلت من جهد فلن أستطيع إنجاز العمل في الوقت المقرر).

هفة الارتباط:

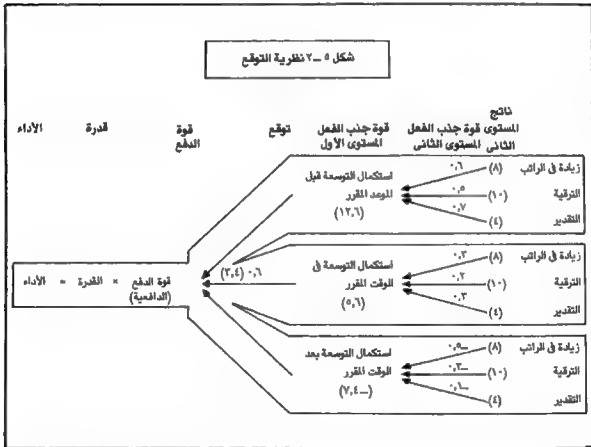
تشير إلى العلاقة بين نتائج المستوى الأول ونتائج المستوى الثاني، أي مدى ارتباط مستوى الأداء وحوافز الأداء. فقوة الارتباط، مثلها مثل الارتباط الاحتمالي، تتراوح بين $(+1)$ و (-1) . فإذا كان نتائج المستوى الأول يؤدي دائماً إلى نتائج للمستوى الثاني «يكافأ» المستوى العالي المتواصل من الأداء بزيادة كبيرة في الراتب»، تكون قوة الارتباط $(+1)$. فإذا لم تكن هناك علاقة بين الأداء والحوافز «لا تكافئ المنظمة الأداء الجيد بالمرة» تقارب قوة الارتباط صفراً.

قوة جذب الفعل :

وهى قوة ميل أو تفضيل الفرد لنتائج معين. وبعبارة أخرى، تتعلق قوة جذب الفعل بالقيمة التى يضعها الفرد لحوافز معينة مثل الزيادات فى الراتب، والترقيات والتقدير، وما إلى ذلك. ويمكن أن تكون لقوة جذب الفعل قيم سلبية وإيجابية. ففى محيط العمل يمكن أن تتوقع أن تكون للزيادة فى الراتب قوة جذب إيجابية، فيما قد يكون لنتائج أخرى مثل: التلذذ، قوة جذب سلبية -بعبارة أخرى، قد لا تكون لها قيمة كبيرة.

القوة الدافعة للأداء : وهى نتيجة للعملية الادراكية السابقة وتتعلق بمدى الجهد الذى يقرر الشخص بذله فى العمل، والأنماط السلوكية التى تصدر عنه (أى الاختيار) أخيراً، فإن الرغبة فى الأداء بجد وتنفيذ ذلك فعليا تهيئها قدرة الشخص -أى قدرته على القيام بالمهمة المعينة. وبعبارة أخرى تطبيقية، إنها تعنى ما يستطيع الإنسان عمله، وليس ما ينوى أو يرغب فى عمله.

لتوضيح نظرية التوقع، ننظر فى حالة مساعد إدارى يعمل فى مستشفى كبير فى إحدى المدن، حددت له مسؤولية وسلطة تنسيق عملية توسعة كبرى للمستشفى. وكما هو موضح فى شكل (٥-٢)، فإن المساعد الإدارى يعتقد بأن هناك ثلاثة احتمالات لنتائج المستوى الأول (إتمام التوسعة قبل الموعد المحدد، أو فى الموعد المقرر أو بعده) يمكن أن تؤدى إلى ثلاثة نتائج، على الأقل، فى المستوى الثانى (زيادة فى الراتب أو ترقية أو تقدير للإنجاز).



العنصر الأول :

مقدار ناتج المستوى الأول = حاصل ضرب (جذب الفعل للمستوى الثاني في قوة ناتج المستوى الثاني) = ٧٠ - يشير العنصر الأول إلى أن مقدار ناتج المستوى الأول يساوي ناتج حاصل ضرب جذب الفعل للمستوى الثاني في قوة ناتج المستوى الثاني. وكما يلاحظ في شكل (٢-٥) فإن قوة جذب الفعل المرتبطة بتحمل العمل قبل الموعد المحدد تساوي ١٢,٦ (أى $٧ \times ٨ = ٥٦$) + (١٠ × ٥) = (٧٠,٦).

العنصر الثاني :

ينص على أن قوة الدفع أو الدافعية للأداء تساوي حاصل ضرب ناتج جذب الفعل للمستوى الأول × التوقعات بأن ذلك الجهد يؤدي إلى ذلك الناتج المعين. فبالنسبة للمساعد الإداري في مثالا، فإن القوة أو الدافعية لكل ناتج في المستوى الأول تعادل ٦,٣ أى = (١٢,٦ ÷ ٥) لتعالم العمل قبل الموعد المطلوب وتساوى ٢,٤ أى = (٦ × ٥,٦) لتعالم العمل في الموعد المقرر وتعادل (٥,٦ -) أى = (٧,٤ - ٨) لتعالم العمل بعد الموعد المحدد.

ووفق ما تقول به نظرية التوقع، فإن الأفراد يفتارون التصرفات أو أنماط السلوك التي تؤدي إلى الحصول على الحوافز المرغوب فيها. إذن سيكون اختيار المساعد الإداري للسلوك الدافعي هو محاولة إتمام العمل في الامتداد الجديد للمستشفى قبل الموعد المحدد.

نموذج ٢-٥ : نموذج مجموعات مركبة من عوامل نظرية التوقع

الحالة	قوة جذب الفعل (قيمة الناتج)	قوة الارتباط (يؤدي الأداء إلى الناتج)	التوقع (سيؤدي الجهد إلى الأداء)	القوة أو الدافعية
١	عالية	عالية	عال	عالية
٢	عالية	عالية	منخفض	منخفضة
٣	عالية	منخفضة	عال	منخفضة
٤	متوسطة	متوسطة	متوسط	متوسطة
٥	منخفضة	عالية	عال	منخفضة
٦	منخفضة	منخفضة	منخفض	منخفضة

قد يلاحظ القارئ اللامح أن طبيعة العنصرين اللذين تمت صياغتهما لتحديد قوة الدفع أو الدافعية تضاعفية، أى لتكون الدافعية في مستوى عال، يلزم أن يكون كل من قوة جذب الفعل وقوة العلاقة والتوقع في مستوى عال أيضا كما يوضح شكل (٢-٥). ومتى كان أى من هذه العوامل منخفضا، انخفضت قوة الدافعية الناتجة أيضا. فقد تمثل الحالة الثانية في شكل (٢-٥)، على سبيل المثال، موقف الإداري في المستشفى في مثالا السابق، حيث، مهما تكن القيمة المعطاة للحوافز أو الطريقة التي يكافأ بها الأداء في المنظمات - فليس هناك القدر الكافي من الوقت أو الموارد المتاحة له ليرادى أداء ممتازا (أى توقعات منخفضة). كما يمكن أن توضح الحالة الثالثة موقفا يستطيع فيه الإداري أداء عمله وأن تقدر فيه الحوافز، إلا أنه من المعروف، وعلى ضوء التجربة السابقة أن هذه المنظمة لا تكافئ الأداء الممتاز. وعلى ذلك تكون النتيجة انخفاض قوة جذب الناتج وبالتالي انخفاض في مستوى الدافعية.

العنصر الثالث :

(الآداء = القوة «الدافعية» × القدرة) في شكل (٥ - ٢) يوضح أن الآداء الفعلى هو ناتج حاصل ضرب قوة الفعل (الدافعية) × قدرات الفرد. و يتعلق ذلك، في جوهره، بما يريد الشخص عمله (الدافعية) وما يمكنه أن يفعل (القدرة). ولكن يستطيع الإدارى (في المثال السابق) أن يكمل التوسعة المقترحة قبل الموعد المحدد، يلزم أن تكون الدافعية والقدرة (مثل مهارات إدارة ومراقبة المشروعات) لديه عاليتين بقدر متساو.

تعرضت نظرية التوقع، منذ ظهور نموذج فروم (Vroom) الأساسى لاربعة تطورات على الأقل^١. أولا، تم توسيع النظرية من خلال التمييز بين النتائج الخارجية (مثل الراتب والترقية) والنتائج الذاتية (مثل التقدير والانجاز والتطور الذاتى). وتشير قوة جذب الفعل الخارجية إلى النتائج التى تأتى للفرد من الآخرين لقاء أدائه، فيما ترتبط قوى جذب الفعل الداخلية بالوظيفة نفسها.

ثانيا، تم التمييز أكثر بين نوعين من أنواع التوقعات يتعلق التوقع الأول بالعلاقة المدركة بين الجهود المبذولة ونتائج المستوى الأول مثل الآداء أو إنجاز أهداف العمل. و يتعلق التوقع الثانى، الذى يماثل مفهوم قوة الارتباط للفرد، بالعلاقة بين نتائج المستوى الأول (مثل الآداء) ونتائج وحوافز المستوى الثانى (مثل الراتب أو التقدير أو الانجاز). وقد أصبحت هذه التوقعات تعرف بالتوقع الأول^٢ (B1) (الجدد - الآداء) والتوقع الثانى^٣ (B2) (الآداء - المكافأة أو الحافز) أو الاحتمالين الأول والثانى.

يتعلق التطور الثالث بالتوسع في النظرية لتشمل الآثار المحتملة لمتغيرات تتعلق بالعمل على المتغيرات الرئيسية للنظرية^٤. وتشمل عمليات التفتح تلك :

- (١) الأثر المحتمل لعوامل الشخصية (مثل تقدير الذات والثقة بالنفس) في تكوين مدركات التوقع.
- (٢) أثر التجارب السابقة على تطورات التوقع.
- (٣) تضمين عوامل مدركات الدور والظروف البيئية على اعتبار أنها عناصر محتملة التأثير على العلاقات مع الدافعية والآداء الفعلى^٥.

اخيرا تم توسيع النظرية لتشمل عامل الرضا المتعلق بالعمل^٦. و ينظر إلى الرضا، وفق النموذج الجديد، كنتائج للآداء الفعلى والحوافز الفعلية التى تأتى لقاء ذلك الآداء. و يمثل ذلك مدخلا لموضوعى تقويم الآداء، ونظام الحوافز التنظيمية اللذين سيتم تناولهما لاحقا في هذا الكتاب.

تزايد عدد أعمال البحث التى تناولت نظرية التوقع منذ ظهور نموذج فروم بشكل ملحوظ^٧. وقد أظهرت الدراسات المنشورة حول بحوث نظرية التوقع ثلاث نقاط:

- (١) تبين أن توقعات أبعاد الجهد للآداء والآداء للحافز، بوجه عام، ترتبط إيجابيا بنتائج الآداء والرضا لدى الفرد.
- (٢) يبدو أن لعوامل الشخصية أثرا على توقعات الفرد وإدراكه لقوة جذب الفعل.
- (٣) أن قدرة الفرد للتنبؤ لنموذج التوقع، فيما يتعلق بالآداء والرضا، لا تزيد كثيرا حينما يتم دمج التوقعات وجذب الفعل (بالمضاعفة أو بالاضافة) مقارنة مع علاقات العاملين للشار إليها في بند (١) سلفا^٨.

وبالرغم من أن أعمال البحث المستمرة حول نظرية التوقع مشجعة أكثر من البحوث التى أجريت حول نظريات المحتوى، إلا أن هناك العديد من المشكلات التى ظهرت :

- أولا - يشير لوبر (Lawler) و ستل (Stell) إلى أن نظرية التوقع قد أصبحت معقدة بالدرجة التى فاقت المعايير للتوافرة للاختبارها، كما أن المتغيرات الموجودة بنظرية التوقع قد تم قياسها باستخدام الاستبيانات المسحية التى تختلف سعادة - من باحث لآخر ولم يتم الاستئذان من صحتها عمليا^٩، لذلك فإن المقارنات التى تجرى من دراسة لآخرى في موضع شك.
- ثانيا - يرتبط ارتباطا وثيقا بالمشكلة الأولى، أن التعقيد في النموذج يجعل من الصعب إخضاعه للاختبار بصورة متكاملة.
- فالدراسات التى وصفت بأنها قد حاولت اختبار كل للمتغيرات للتضمنة في إطار نظرية التوقع، قليلة جدا.

وأخيرا، فإن هناك دليلا ضعيفا على أن الأفراد يقومون ذهنيا بالعمليات الحسابية المعقدة التي يتطلبها النموذج قبل بذل الجهد في أداء العمل. فالتوقعات وقوة الارتباط وقوى جذب الفعل هي مفاهيم يمكننا أن نربط بينها ذهنيا عند أداء العمل. ولا شك أن دافعيتنا تتأثر بأجائبتنا على أسئلة مثل «هل يمكنني أداء العمل؟ وماذا سأجني من وراء الأداء المتفوق؟ وهل لحوافز الأداء الجيد (أو الأداء الرديء) قيمة بالنسبة لي؟». أما مسألة ما إذا كانت هذه المفاهيم تعمل باستقلال عن بعضها للتنبؤ بالأدعية أو مجتمعة في صيغة أو معادلة رياضية فموضوع بحث مستمر.

وبالرغم من وجود مشكلات كبيرة في نظرية التوقع، إلا أن هناك دلالات معينة للممارسة الإدارية :
أولا - يستطيع المدير توضيح وزيادة توقعات بذل الجهد للأداء بالنسبة للمؤرخ عن طريق استخدام التدریب والتوجيه، وإتاحة الفرصة له للمشاركة في البرامج المختلفة لتنمية المهارات.
ثانيا - يجب أن تكون المكافآت مرتبطة بتلك الأنماط السلوكية ذات الأهمية بالنسبة للمنظمة وأن يكون ذلك واضحا بالنسبة للأفراد. ولهذا المسألة دلالات محددة حول طبيعة نظام الحوافز في المنظمات وضرورة ارتباط الحوافز بأداء الأفراد.
وأخيرا - يختلف الأفراد حول القيمة (قوة جذب العقل) التي يعطونها للحوافز التي يمكن أن يحصلوا عليها من أعمالهم. ويتعين على المديرين، إذن، التركيز على توافق رغبات الأفراد مع الحافز المعين الذي تقدمه المنظمة. كما يمكن أن توفر نظرية التوقع للمديرين إطارا لتوضيح اتجاه سلوك العاملين والتركيز على مؤثرات تنظيمية معينة يمكن أن يكون لها أثر على سلوكهم المدفوع.

نظرية العدالة :

يطلق على ثنائي أساليب التنسيق للدافعية مصطلح نظرية العدالة أو الاتصافيموهي تنص على أنه إذا ما أحس الأفراد بتفاوت بين مقدار الحوافز التي يتسلمونها ومقدار الجهود التي يبذلونها، فإنهم يتوقعون لتخفيف ذلك التفاوت. إلى جانب ذلك، كلما كان التفاوت كبيرا، اتجه الأفراد إلى تخفيفه. ويشير التفاوت هنا إلى الاختلاف للحسوس بين الذي يمكن وجوده بين شخصين أو أكثر، وقد بينى هذا الاختلاف على إدراك ذاتي أو على حقيقة موضوعية.

لقد ارتبط تطور النظرية في أساسها وتجريبها باسم آدمز (Adams) الذي عرف التفاوت أو عدم المساواة بأنه يحدث حينما يحس شخص ما بأن نسبة العائد من وظيفته إلى مدخلات الوظيفة لا يتعادلان مقارنة مع نتائج ومدخلات شخص مرجعي. وقد يكون هذا الشخص المرجعي أحد أفراد الجماعة التي ينتمى إليها هذا الشخص أو عضوا في جماعة أخرى أو من خارج للمنظمة.

تشير المدخلات، في نظرية العدالة، إلى عوامل مثل : الجهد، والمهارات، والمعرفة، وأداء المهام التي يجب بها الفرد أو يوظفها في عمله، فيما يشير العائد أو النتائج إلى تلك المكافآت التي تنتج عن إنجاز المهام كالترقية والتقدير والشعور بالإنجاز والمركز. يفترض آدمز أن الموظفين يقرنون المدخلات والنتائج مع عاملين آخرين في مراتب متساوية مع مراتبهم تقريبا. فإذا لم تكن النسب متساوية، ينجح الفرد إلى تخفيض حدة هذا التفاوت. ويوضح شكل (٤-٥) احتمالات التعادل والتفاوت لأحد العاملين كمثال. ويعرض الشكل عملية مكونة من ثلاث خطوات :

(١) مقارنة نسب النتائج / المدخلات بين الشخص موضوع موضوع المقارنة والشخص المرجع .

(٢) اتخاذ القرار (للساواة = الرضا، وعدم المساواة = عدم الرضا) .

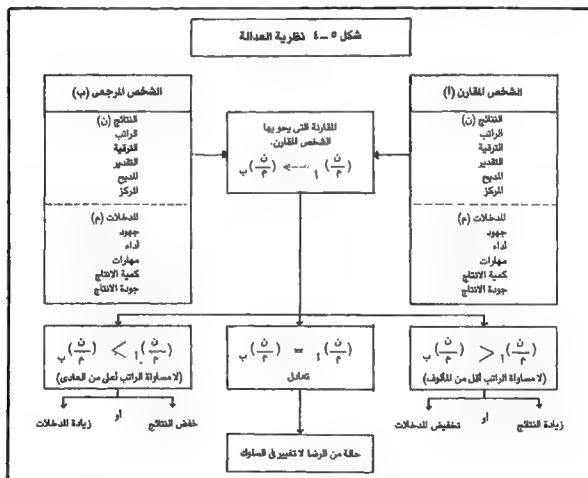
(٣) السلوك للتخفيف عدم الاتصاف (أو التفاوت).

هناك عدد من الأنماط السلوكية التي يستطيع الفرد اتباعها للتحويل من وضع مجحف : أولا - حينما تكون حالة الاجحاف ناتجة عن انخفاض نسبة النتائج للجهود (للمدخلات) بالنسبة للشخص موضوع المقارنة (الراتب أقل من العادي مثلا)، فقد يسعى هذا الشخص إلى تحسين النتائج، فعلى سبيل المثال الموظف الذي يعتقد أنه يتقاضى راتبا أقل من موظف آخر يبذل نفس الجهد والمهارة، يمكنه أن يطلب تعديلا في دخله، مثل : العمل في علاقة غلاء للعيش، أو في مقدار الراتب الأساسي. واسلوب آخر يمكن أن يتبعه هذا الشخص يتمثل في تقليل للجهد الذي يبذله بخفض إنتاجيته أو بزيادة الفترات التي يقضيها بعيدا عن عمله. والاسلوب الثالث

الذى يمكن اتباعه لتعديل حالة الاجحاف : حالة تقاضى راتب أقل من اللأوف -هو أن يستبدل الشخص المرجعى بأخر بحيث تكون المقارنة أكثر واقعية - أما في الحالة التى تكون نسبة نتائج / مدخلات الشخص موضوع المقارنة هى السبب في حالة اللامساواة لأنها اكبر من نسبة الشخص المرجعى (كأن يكون الراتب أكثر مما يجب)، فلن الشخص يتجه (مدفوعاً) إلى إزالة حالة اللامساواة بخفض النتيجة أو، على الأرجح، زيادة المدخلات (للجهود).

وحينما ترتبط النتائج بنظام الأجر بالساعة أو بالقطعة (الحافز) تتنبأ نظرية العدالة بحالات لها أهميتها بالنسبة للمديرين كما يوضح شكل (٥-٥). ففي حالة الراتب الأقل من العادى حيث يؤجر الفرد بالساعة، يتم علاج مشكلة الاجحاف عن طريق خفض الانتاج من حيث الكمية والجودة معا. أما في حالة نظام الأجر بالقطعة فيتم تخفيف الاجحاف على الفرد بزيادة كمية الانتاج ولكن مع خفض درجة جودة المنتج. وهناك إطار معادل لحالة الأجر للزائد عن المعتاد موضع بالشكل نفسه.

ركزت أغلب الدراسات التى تمت حول نظرية الانصاف على فئات الرواتب باعتبارها النتيجة الأساسية، وعلى الجهد أو الأداء باعتبارهما العامل الرئيسى في المدخلات^{١٤}. وقد أيدت الشواهد في كثير من الدراسات، على وجه العموم، حالة الأجر الأقل من الاستحقاق، فيما انجرس التأييد بالنسبة لحالات الأجر الأعلى من المعتاد بسبب المشكلات الناشئة عن محاولة تعريف مصطلح «الأجر الأعلى من المعتاد» أو إعطائه مضموناً عملياً محدداً^{١٥}. كما أوضحت دراسات أخرى أن هناك عوامل ديمغرافية مثل النوع (Sex) ونظام القيم (Value Systems) قد أثرت على مدركتنا للعدالة^{١٦}.



أشار البحث أيضا إلى مشكلات معينة ترتبط بنظرية العدالة : أولا - لم يتم تصنيف للشخص المرجعي في كثير من الدراسات الواردة وهذه مشكلة أقل تأثيرا بالنسبة للتجارب المختبرية، عنها في الدراسات الميدانية، أما في الدراسات الحديثة، فيترك للفرد استخدام معيار مستمد من ذاته للمقارنة (مثل للتجارب السابقة وللعتقدات والأفكار التي تنشأ بمرور الزمن) بدلا من تحديد شخص معياري^{١٧}، و يساعد ذلك ليس فقط في حسم مشكلة من يكون للشخص المرجعي (أو للمعيار) بل أيضا مشكلة استخدام أشخاص مرجعيين متعددين لنتائج متعددة.

ثانيا - مشكلة الاعتماد على الدراسات للتجريبية أكثر من اللازم لاختبار النظرية. وهنا تبرز أهمية مسألة التعميم على منظمات حقيقية ومديرين حقيقيين. فقد كانت الدراسات القليلة التي تمت تثبيت أن الأجحاف (أي الأجر الأقل من اللحدل) أداة رئيسية للتحفيز بدوران العمل والتفويض^{١٨}.

ثالثا - تؤيد غالبية الدراسات، على وجه العموم المفاهيم المتعلقة بالأجر الأقل من المستحق، فيما لم تظهر بحوث تسند مفهوم الأجر الأعلى من المستحق حتى الآن. وقد لا يبدو ذلك غريبا على أرض الواقع، إذ كم من الأفراد في المنظمات يقرون بأنهم يتقاضون أكثر مما يستحقون؟ فإذا أدرك شخص ما، ابتداء، حالة من حالات الأجر الأعلى من المستحق، فإن أسهل طريقة لتحقيق الانصاف هي تغيير المعيار أو الشخص المرجعي. أخيرا، ركزت النظرية كلية على النتائج النقدية، فيما أوضح التوجه العام لنظريات الدافعية الحديثة والمعاصرة - أن للال ليس هو العامل الوحيد الذي يحث الناس و يدفعهم للعمل، كما بينا ذلك سابقا.

توفر نظرية العدالة أو الانصاف، على الأقل ثلاثة مؤشرات للمديرين ليضعوها في الاعتبار : - أولا - التركيز على للكافات المعادلة للموظفين. فحينما يعتقد الأفراد أنهم لا يكافئون على أساس عادل، تظهر مشكلات تتعلق بالروح المعنوية والانتاجية.

ثانيا - أن القرار للتعليق بالانصاف (أو عدم المساواة) لا يتخذ على أساس شخصي، بل يمكن أن يدخل فيه عنصر المقارنة مع الآخرين داخل وخارج المنظمة. و بمعنى آخر، ليس المهم كم يتقاضى الموظف فقط، بل كم يتقاضى مقارنة بالموظفين الآخرين الذين يشغلون نفس الوظيفة أو وظائف مماثلة. أخيرا، قد يأخذ رد فعل الأفراد تجاه عدم المساواة صورا عديدة ومختلفة. فقد يتضمن السلوك المدفوع لتخفيف حالة اللامساواة تغييرات في المدخلات وتغييرات في النتائج، يتوقف حجمها أو اتجاهها على الصورة التي تدرك بها حالة اللامساواة، إما أجر أقل من المعتاد أو أجر أكثر من المستحق.

ولنظرية الانصاف جانبية خاصة بالنسبة للمديرين بالرغم من أوجه القصور الكامنة فيها. فكم من مرة كان الواحد منا في موقف اعتقد فيه أن للكافات التي نلتها نظير جهودنا لم تكن منسوبة، خاصة عندما نقارن أنفسنا بالآخرين. وعلى ذلك يصبح فهم الأسلوب أو الطريقة التي نخفف بها من حالة اللامساواة من أهم المهارات التي يتعين على المديرين تنميتها.

شكل ٥ - ٥ تكتيزات نظرية العدالة في حالات نظام الأجر بالساعة والقطعة

الاجر الأعلى من المعتاد	الاجر الأقل من المعتاد	
<p>نظام ↑ الساعة</p> <p>نظام ↓ القطعة</p>	<p>نظام ↓ الساعة</p> <p>نظام ↑ القطعة</p>	كمية الإنتاج
<p>نظام ↑ الساعة</p> <p>نظام ↑ القطعة</p>	<p>نظام ↓ الساعة</p> <p>نظام ↓ القطعة</p>	جودة الإنتاج

نظرية التعزيز :

وفق ما عرضناه في الفصلين الثالث والرابع فإن التكيف الإجرائي ، الذي نشأ عن أعمال اسكندر (Skinner)^{١١} بشكل أساسي ، هو أحد أساليب تعزيز مفهوم التعلم . سنتناول في هذا القسم الكيفية التي يمكن بها النظر إلى التكيف الإجرائي كتتموجج للدافعية يتعلق بإثارة وتوجيه وتعديل السلوك في المنظمات والمحافظة عليه . و بعبارة أخرى، سنشير إلى أنه في حالة تعزيز السلوك بالصورة المطلوبة، فإنه من الممكن زيادة احتمال الأنماط السلوكية المرغوب فيها وإضعاف احتمال حدوث الأنماط السلوكية غير المرغوب فيها.

التكيف الإجرائي في الدافعية :

بالرغم من عدم وجود نظرية متفق عليها للتكيف الإجرائي ، إلا أن هناك مجموعة من الأسس والمبادئ الأساسية :
أولاً - هناك تركيز على السلوك الموضوعي القابل للقياس (مثل عدد الوحدات المنتجة والالتزام بالميزانية والجداول الزمنية) في مقابل الحالات الكامنة في داخل نفس الفرد (مثل الحاجات والدوافع والبيئات وخلافها) التي يصعب قياسها وملاحظتها . فالاهتمام ينصب على السلوك نفسه الذي يمكن ملاحظته وقياسه .

ثانياً - هناك تركيز على ما يسمى بـ «الارتباطات المتبادلة في التعزيز»^{١٢} الذي يشير، كما ذكر في الفصل الثالث إلى التتابع بين المثير والاستجابة أو السلوك الفعل للعوظ وتنتج ذلك السلوك (التعزيز) . وفي عبارة مبسطة، إذا تصرف الفرد في موقف معين (أي المثير) في مجال العمل تصرفاً مرغوباً فيه من قبل المنظمة (الاستجابة)، فيلزم أن يتلامم الجزء (أي نتيجة السلوك) مع السلوك . ومن وجهة نظر الدافعية، فإن الشخص يدفع أو يستحث للقيام بتصرف معين باستخدام مثيرات وتنتج أو مكافأة نظير ذلك التصرف، وهذا في جوهره يعني أن السلوك المدفوع قد تم تعلمه . فعلى سبيل المثال، إذا ذكر مدير المبيعات لأحد مدوبي البيع أنه إذا وصلت نسبة مبيعاته إلى ١١٠٪ بنهاية ربع السنة (أي المثير) فيستظى مكافأة بنسبة ١٠٪ من مبيعاته (أي النتيجة) . فإذا تم تحقيق هذا الهدف ومنحت المكافأة فلن ينشأ سلوك مدفوع فحسب، بل إن أي مثير مماثل في المستقبل سيحدث استجابة مماثلة من قبل مدوب المبيعات . و بعبارة أخرى ستم المحافظة على السلوك المدفوع . وسيتم تناول أنواع التعزيز في القسم الذي يلي .

ثالثاً - سلكما قصرت الفترة الزمنية الفاصلة أو الجدول الزمني للتعزير بين استجابة الموظف (أدائه) وتقديم عامل التعزير (المكافأة أو النتيجة) كان أثر عامل التعزير على السلوك أكبر^{١٣} . ولناخذ مثلاً مديرية المخزون لحل بيع بالجزئة التي بقيت لوقت متأخر من الليل لتتأكد بأن البضائع محفوظة ومعروضة بصورة مناسبة للتصفية في اليوم التالي . وبما أن مدير المتجر قد طلب المساعدة خصيصاً للتصفية فقد دهشت مديرية المخزون لأنها لم تسمع شيئاً يتعلق بأدائها . أخيراً ، وبعد مرور أسبوع أثنى عليها المدير لأدائها السابق . وفكرت المدير للحظة لو كان ذلك مهما لهذه الدرجة فلماذا انتظر المدير كل هذا الوقت ليقول شيئاً؟ فلو كان المدير قد أثنى على أدائها في اليوم التالي مباشرة ، مثلاً، لكنت الصلة بين المثير (طلب المدير للمساعدة) والاستجابة (العمل بعد وقت الدوام بالنسبة لمديرية المخزون) والنتيجة (تقدير الأداء الجيد) أقوى . فكيف ستكون استجابتها لطلبات مماثلة في المستقبل ؟

يتعلق المبدأ الرابع والأخير بقيمة وحجم عامل التعزير^{١٤} . و بعبارة اصطلاحية : كلما ارتفعت قيمة وحجم عامل التعزير بالنسبة للفرد زاد التأثير على السلوك اللاحق . ولنفترض أن رئيس شركة صغيرة للأخشاب في أوريغون (Oregon) يمنح كل عامل من عماله ديكا رومياً كبيراً في عيد الشكر (Thanksgiving) ومبلغ مائة دولار منحة لنجاحهم في تسليم (طلبية) مستعجلة في موعدها . قد يصر أحد عمال الصنع لهذه المكافأة إذ أن فرصة الديك الرومي ستساعده في إطعام ثمانية أطفال في مناسبة العيد، علاوة على أن المنحة ستعينه في مقتربات لوازم عيد الميلاد . أما بالنسبة لمراقب العمال في المصنع، من جهة ثانية، فقد يقول «لقد أجهدت نفسي كثيراً في تلبية تلك (الطلبية) الضخمة وكل ما لقيته نظير ذلك بضع بنسات (هلات) وطرار ميت . يشير هذا المثال إلى أن الناس يتباينون في ردود فعلهم تجاه عوامل التعزير .

تصلح المبادئ الأساسية الأربعة لنظرية التعزيز – السلوك المقابل للقياس، وظروف التعزيز، والجداول الزمنية للتعزيز، وقيمة وحجم عامل التعزيز – كأساس لهذا الأسلوب من الأساليب الداخلية. ونسبة الأهمية ظروف التعزيز والجداول الزمنية تستناولها بالتفصيل.

ظروف أو أنواع التعزيز :

هناك على الأقل، أربعة أنواع للتعزيز تتوافر بالنسبة للمديرين لإجراء تعديل في دافعية العامل :

(١) التعزيز الإيجابي (٢) العقاب (٣) التعزيز السلبي أو تعلم التجنب (٤) الانهاء^{٣٢}.
(١) **التعزيز الإيجابي** : يزيد تطبيق هذا النوع من التعزيز لاستجابة أوسلوك محدد من احتمال تكرار نمط السلوك المعين من قبل الفرد. فعلى سبيل المثال، يعهد إلى أحد المهندسين مهمة تصميم معدة جديدة (مثير). يبذل هذا المهندس قدرا كبيرا من الجهد لينجز المشروع في موعده (استجابة). يراجع الرئيس المباشر العمل ولا يكتفى فقط بالثناء على المهندس لعمله بل يريى، مثلا، بزيادة في راتبه لإدائه المنطق (تعزيز إيجابي).

(٢) **العقاب** : يستخدم العقاب لتقليل احتمال تكرار سلوك أو استجابة غير مرغوب فيها من جانب الفرد. ومثلما يقوى التعزيز الإيجابي سلوكا بعينه، يضيف العقاب ذلك السلوك. فمثلا، يعطى العاملون بنظام الساعة في مصنع للبلاستيك ساعة لتناول وجبة الغداء (مثير)، فإذا دأب العامل على أن يتفقد ساعة ونصف الساعة لتناول وجبته (استجابة) يستدعيه المشرف و يوبخه على هذا السلوك (عقاب)، على أمل أن يؤدي هذا العقاب إلى تغيير استجابة العامل في اتجاه السلوك المقبول.

(٣) **التعزيز السلبي أو التجنب** : وهو نوع أنواع التعزيز الذى يستخدمه المديرين لتقوية السلوك المطلوب، كما هو الحال مع التعزيز الإيجابي. وعندما يمنع نوع معين من أنواع التعزيز حدوث مثير غير مرغوب فيه يطلق عليه مصطلح : تعلم التجنب. فإخذ العامل الذى ينفذ أكثر من ساعة لوجبة الغداء مثلا مرة أخرى. لتجنب انتقاد المشرف، يحاول العامل الآخرون الالتزام بساعة الغداء. و ينبغي التمييز بصرى بين التعزيز الإيجابي، وتعلم التجنب. ففما يعمل الفرد في حالة التعزيز الإيجابي ليكسب المكافأة من المنظمة لقاء أدائه الجيد، يعمل الفرد، في حالة تعلم التجنب، بجد ليتفادى النتائج غير المرغوب فيها للمثير وفى كلتا الحالتين يقوى السلوك المطلوب.

(٤) **الانتهاء أو التوقف** : بينما يستخدم التعزيز الإيجابي، وتعلم التجنب لتقوية الاستجابات أو السلوك المطلوب من جانب الفرد، من الممكن استخدام العقاب والانتهاء كأساليب للتعزيز. للتقليل من أو إزالة السلوك غير المرغوب فيه. فالانتهاء أو التوقف هو حجب التعزيز الإيجابي عن استجابة أو سلوك كان مقبولا في السابق، وباستمرار عدم التعزيز لفترة من الزمن، ستختفي الاستجابة أو السلوك تلقائيا في النهاية – وفى وضع تنظيمى فعلى، قد تقدم إحدى الشركات مثلا، لبلانعيها مكافأة عن كل طلب يرد من زبون جديد. و يفسى هذا إلى أن يبذل البائعون جهودا أفضل للحصول على منافذ بيع جديدة. وبعد مرور فترة من الزمن، تقوم الشركة بتخفيض نظام المكافآت فتجدد مكافأ فتلبيه. ولعدم وجود مكافآت إضافية (أو تعزيز) نظير الجهد الإضافي للحصول على مبيعات إضافية، يخفض البائعون جهودهم إلى الحد المستويات العادية. وبذلك تكون الشركة قد تسببت في انطفاء هذا السلوك من جانب البائعين فيها بإزالة التعزيز. ونجد ملخصا لطرق التعزيز الأربع معروضا في شكل (٥ - ٦).

إن الهدف من كل من أنواع التعزيز الأربعة – تعديل سلوك الفرد بحيث يعود بالفائدة للمنظمة. و ينتج من التعزيز إما تكثيف السلوك المرغوب أو إضعاف قوة السلوك غير المطلوب. و يعتمد ذلك على حاجات المنظمة والسلوك الحال السائد لدى الأفراد فيها.

جداول التعزيز :

يعرف الأسلوب الذى يتبع في منح النتائج أو المكافآت مقابل سلوك الموظفين، بجداول التعزيز. و يوجد نوعان من هذه الجداول : المستمرة والمتقطعة. فاما الأولى فتتضمن للوقت الذى يتم فيه تعزيز السلوك كلما حدث. فبالعمل الذى يقوم به جميع الآلة الحاسبة الصغيرة يعرف أن سلوكه صحيح (أي التعميم) عندما تجتاز الوحدة للجمعة اختبار الجودة.

شكل ٥ - ٦ أنواع التعزيز

نوع التعزيز	المثير	الاستجابة	النتيجة أو المكافأة
التعزيز الإيجابي يزيد استخدامه احتمال تكرار السلوك المرغوب العقاب استخدامه يقلل من احتمال تكرار السلوك غير المرغوب التحاشي أو التجنب يزيد احتمال حدوث السلوك المطلوب لمعرفة النتائج سلفا الإنهاء - التوقف وقف التعزيز الإيجابي لازالة سلوك غير مرغوب فيه	يكافأ الأداء المتفوق في المنظمة تعطى ساعة واحدة لقط لوجبة الغداء كل يوم يتعرض الأفراد الذين يتأخرون أكثر من ساعة في وجبة الغداء للتوبيخ من المشرف (١) تعطى منحة للبالغ نظير كل زبون جديد (٢) وقف للمكافأة من كل زبون جديد	يؤدي الفرد عمله بمستوى عال (السلوك المرغوب) يقضى الفرد أكثر من ساعة لوجبة الغداء باستمرار (سلوك غير مرغوب فيه) يأخذ الأفراد لفترة ساعة واحدة فقط للغداء يعمل البالغ بجهد للحصول على طلبات جديدة. يبدل البالغ جهودا صغيرة فقط للحصول على طلبات جديدة	زيادة في الرتب التقدير الثناء لفت نظر من قبل المشرف لا يتحدث توبيخ مكافأة لا مكافأة

السلوك في المنظمات شركة الخطوط الجوية الشعبية المصرية

انضمت في بداية الخمسينيات شركة نقل جوى جديدة لجال النقل الجوى للعرف بالتنافس الشديد . وقد أحدثت أساليبها المبتكرة في مجال التصويق والمبيعات والدافعية مزة عنيفة في أوساط شركات النقل الجوى، مع أن أثرها على الشركة نفسها لم يكن كله إيجابيا . فبينما تعاني الخطوط الأخرى انخفاضا حادا في أرباحها، تجاوز حجم العمل بهذه الشركة بأسعارها الأقل بكثير من الشركات الأخرى، قدرة موظفيها العاملين في مجال الحجز للمسافرين . أما بالنسبة لتكاليف التشغيل في هذه الشركة التي تعمل من نيويورك إلى مناطق مثل بوسطن وكولمبس وبالم بنش وميوسن وأوروبا، فانها تسجل أقل تكلفة بين الشركات العاملة في هذا المجال، إذ تبلغ ٥,٣ سنتات للراكب للميل الواحد في مقابل ١٦ سنتا بالنسبة للشركات الأخرى — وذلك خلال فترة الستين الأولىين لتشييدها .

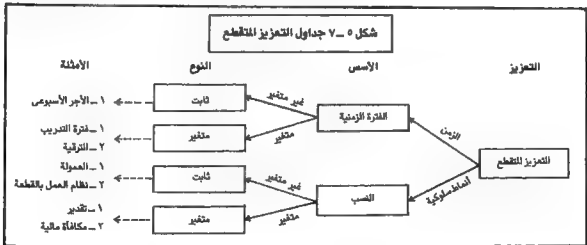
يرجع دونالد بير (Donald Burr) رئيس الشركة، الفضل في الأداء المتميز للشركة إلى موظفيها المثابرين الذين يبلغ عددهم ١٢٠٠ من خيرة الموظفين . وبالرغم من أن موظفي الشركة يمينون بأجر أقل من نظرائهم في الخطوط الجوية الكبرى، إلا أنهم يعملون بجد ومثابرة وساعات أطول و يحققون نتائج أفضل، ما السبب في ذلك؟ السبب الرئيسي لذلك يكمن في خطة تملك أسهم في الشركة تقوم على أساس الأداء الذي يكفل للموظفين امتلاك أسهم في الشركة تصل قيمتها إلى ٢٠ ألف دولار في المتوسط .

لقد جاء كثير من الناس من مشارب مختلفة — مدرسين وعلماء اثنر ميولوجيا ومؤرخين — ليعملوا مع شركة الخطوط الشعبية، ويبدو أنهم يتطورون و يحققون أهدافهم في منظمة تكتاى الأداء الجيدة وليس بها سكرتيرات أو مكاتب متفرقة و يتودها مديرون يعملون في قسم الحجز أو يقدمون القهوة للمسافرين عند الطلب .

لم يمكن بير (Burr) فانما بإدارة شركة نقل جوى ناجحة لكنها غير فخمة فقد بدأ في عام ١٩٨٥ حملة كبيرة للتطوير حيث اشترى عددا من الطائرات وضاعف عدد المسافرين وحاول جذب المزيد من المسافرين عليها بمنح مقاعد في الدرجة الأولى واشترى أسهم شركة فرتنير (Frontier Airlines) بأكملها . واعترف محظون كثيرون أن بير يحاول جعل شركة الخطوط الشعبية شركة تقليدية أكثر . حلت المشاعب بصورة مفاجئة تقريبا إذ أن اقتصاد البلد لم ينم بالصورة التي تنبأت بها الشركة ولم تتوحد شركة فرتنير مع الشركة الشعبية بصورة جيدة كما أن شركات النقل الجوى الكبرى، وهذا أهم عامل، قد بدأت في تسديد ضرباتها لاستراتيجية الشركة الشعبية . حاول بير بيع شركة فرتنير للشركة المتحدة للطيران فلم يفلح، وتعرضت الشركة للخطر بسبب نفس السبيلة التقدية . لقد اجهت استراتيجية بير للحصول بالشركة إلى ما كانت عليه الشركة الشعبية من قبل ... إلى النشاط الذي كانت تعرفه جيدا ... شركة بسيطة دون رتوش ومظاهر تعمل في خطوط وسفرات محدودة .

"Cliff Hanger—People Sell Frontier", Time, July, 21, 1986, p. 49, And "How People Does It", Time, Feb, 21, 1983, p. 53.

المصدر :



و يحدث التهميز المنقطع عندما تمنح التعزيزات بعد حدوث سلوك للموظف عدة مرات وليس بعد كل مرة يحدث فيها . وهذا وجهها المختلف داخل التعزيز المنقطع : أولا ، تعطى التعزيزات بعد فترة معينة من الزمن – جدول الفترات الزمنية – أو بعد حدوث السلوك المطلوب لعدة مرات – جدول للنسب - ثانيا ، يمكن أن تعطى التعزيزات بصورة ثابتة – الجدول الثابت – أو على أساس متغير – الجدول المتغير ، وبذلك تكون هناك أربعة أنواع عامة لجدول التعزيز هي :

الفترة الزمنية الثابتة ، والنسب الثابتة ، والفترة الزمنية المتغيرة ، والنسب المتغيرة . (انظر شكل ٥ - ٧)
يتطلب جدول الفترات الزمنية الثابتة مرور فترة زمنية معينة أو ثابتة قبل تقديم التعزيزات . وأبسط الأمثلة على ذلك نظام الرواتب أو الأجر الأسبوعي أو الشهري . أما جدول النسب الثابتة من جهة أخرى ، فيتعلق بتقديم التعزيزات بعد حدوث عدد معين من الأنماط السلوكية المطلوبة ، كما هو الحال في نظام العمل بالقطعة في المجال الصناعي .
أما في نظام الجداول الزمنية للمتغيرة فيتم تقديم التعزيز اعتمادا على مرور فترة من الزمن ، على أن الفترة الزمنية تكون في حدود متوسط معين . فخرجو الجامعات الذين يعملون في محلات البيع بالتجزئة ، مثلا ، يعرفون أنه من المحتمل ترقيةهم إلى وظيفة مساعد مدير قسم بعد قضاء فترة عام في الخدمة للصلة . وقد تتم ترقية بعضهم بعد عشرة شهور وبعضهم بعد اثني عشر شهرا وبعض آخر في فترة أو أربعة عشر شهرا ولكن المتوسط بالنسبة للمجموعة هو اثنا عشر شهرا .

وأخيرا بالنسبة لجدول النسب المتغيرة ، ينبغي أن يتكرر حدوث السلوك المطلوب لعدد معين من المرات قبل أن تقدم التعزيزات . على أن عدد مرات السلوك يتفاوت في حدود متوسط معين . ومن أمثلة ذلك الثناء أو الإطراء الشفهي والتقدير أو المكافأة المالية . فليس كل سلوك يقابل بالإطراء إذ أن عدد مرات السلوك التي تحدث قبل أن يتم الثناء ، تختلف من وقت لآخر .
لنأخذ برنامج الحوافز في شركة بارنستين باين برووكس المتحدة في أشلاند (Ashland) واوريجون (Oregon) كمثال تطبيقي لجدول التعزيز^{١٤} . تستخدم هذه الشركة ستة أنواع مختلفة من الحوافز في برنامجها «لتعزيز الإيجابى» :

- ١ - **الاجر بمعدل الساعة** : المعدلات الفعلية للأجر التي تدفع اسبوعيا .
- ٢ - **الاجر «المعدل»** : أجر إضافي يعادل أجر ثمانى ساعات للعاملين الذين لم يتغيروا أو يتأخروا في الحضور للعمل لشهر عمل كامل .
- ٣ - **الاجر «بإثر رجعى»** : منحة للعاملين على أساس حدوث أى تخفيض في أقساط التأمين المستلمة من صندوق الولاية للتأمين ضد الحوادث الصناعية .
- ٤ - **أجر السلامة** : أجر إضافي من ساعتين في حالة عدم التعرض لأى حادث أثناء العمل لفترة شهر .
- ٥ - **منحة المشاركة في الأرباح** : توزيع ما يزيد على أربعة في المائة من دخل الشركة ، بعد خصم المضارب ، على كل العاملين .
- ٦ - **برنامج التقدير** - تقدير الأداء الجيد والثناء عليه .

ماذا كانت نتيجة الخطأ ؟ بالنسبة للشركة ، انخفض الغياب والتأخير إلى صفر تقريبا وانخفض معدل وتكلفة الحوادث بنسبة ٩٠٪ وارتفعت الانتاجية . أما بالنسبة للعاملين ، فقد ارتفعت دخولهم الاجمالية بنسبة تتراوح ما بين ٢٥٪ و ٣٠٪ . وذلك يعنى أن العامل الذى يكسب عشرين ألف دولار في العام ، وفق خطة بارنستين ، يضيف إلى دخله مبلغ ٧,٠٠٠ دولار .

البحوث التى تمت حول نظرية التعزيز :

لقد كان تطبيق اساليب التكيف الاجرائى في المنظمات محدودا ومثيرا للجدل في ذات الوقت . وبما أن أعمال البحث الرئيسية قد تمت باستخدام تجارب مختبرية في أوضاع شبه حقيقية ، لم تتوافر بيانات كافية تسمح بالتطبيق الشامل وتعميم هذا الأسلوب على سلوك الأفراد في المنظمات .

هناك نتائج معينة تمخضت عن تلك البحوث المحدودة والتي تستحق الذكر:

أولاً: إن تعزيز العلاقة بين السلوك (الآداء) والمكافأة ضروري للحفاظ على السلوك المدفوع لدى الفرد. وإن العاملين يتفاعلون بصورة إيجابية حينما يدركون أن الحوافز تتوقف على الآداء الجيد، ولكنهم يتفاعلون بصورة سلبية عندما لا تكون المكافآت مرتبطة بالآداء^{٢٥}. وقد ينتج عن الاستمرار في عدم مكافأة الأفراد على الآداء الجيد، انخفاض في الدافعية والآداء.

ثانياً: اتضح أن جداول النوبت للتعويض الدافعية أكثر فاعلية في الإبقاء على السلوك المدفوع لدى الأفراد. وتتميز دلالات هذه النتائج بالتطبيق المباشر على نظم الحوافز المستخدمة بواسطة المنظمات. وسيتم تناول موضوع الحوافز بمزيد من التفصيل في الفصل الخامس عشر.

و بالرغم من وجود مؤشرات إيجابية للتكيف الاجرائى بالنسبة للمديرين، إلا أن هناك انتقادات بنفس القدر وجهت لهذا المدخل التحفيزي:

أولاً، تتجه أساليب التكيف الاجرائى إلى تجاهل الفردية وتعقيد سلوك الفرد. و يشير النقاد إلى أن التكيف الاجرائى بأساليبه التعزيزية المبرمجة أو الجامدة يبالغ في تبسيط سلوك الأفراد خاصة في المنظمات الرسمية. زيادة على ذلك، لا يأخذ التكيف الاجرائى في الاعتبار الخصائص الفردية مثل الحاجات والرغبات أو تفاوت أهمية أنواع المكافآت^{٢٦}.

ثانياً، يتجاهل التكيف الاجرائى، من خلال تركيزه الشديد على نظم الحوافز، إمكانية تعزيز ودفع الأفراد عن طريق العمل نفسه. و يميل هذا الأسلوب إلى التركيز الشديد على التحكم في السلوك عن طريق إشباع الحاجات الدنيا، ولا يضع في الاعتبار أن الأفراد قد تدفعهم حاجات توجد في المستويات العليا.

أخيراً، يرى النقاد أن تعميم وتطبيق أسلوب التكيف الاجرائى في أوضاع تنظيمية حقيقية لم يتم اختباره. وذلك لأن معظم الأبحاث التي تمت حوله قد انبثقت من تجارب مختبرية. وبالرغم من أن التجارب المختبرية توفر درجة عالية من التحكم في متغيرات خارجية لا توجد عادة في المنظمات الحقيقية إلا أنها لا تستطيع تعميمها على منظمات كبيرة ومعقدة.

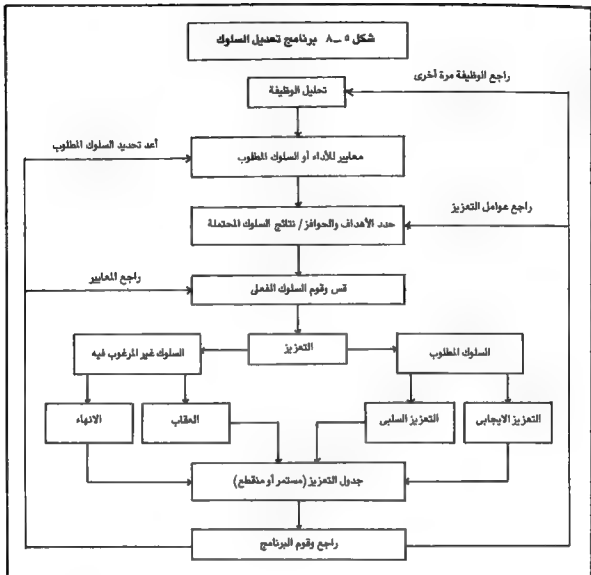
والمختبر أن تستمر وتطور أعمال البحث، وكذلك الانتقادات لأسلوب التكيف الاجرائى، في الأعوام القادمة. أما بالنسبة للمديرين، فإن أهم عامل في تطبيق أسلوب التكيف هو أن يكافأ الموظفون على أساس أدائهم وليس على أساس عوامل أخرى لا ترتبط بالآداء. وعلى المديرين أن يتعلموا كيفية إعداد وتنفيذ برامج للتعويض تعين الموظفين على أن يكونوا أكثر إنتاجية ورضا في أعمالهم.

تعديل السلوك : تطبيقي نظرية التعزيز

يسمى أحد أساليب الدافعية المتبع في المنظمات والذي يستخدم التكيف الاجرائى كأساس له تعديل السلوك^{٢٧}. ويقوم التكيف الاجرائى -كما عرضنا سابقاً- على افتراض أن السلوك المرغوب فيه من قبل الموظف سيتكرر إذا ما تم تعويضه. و يفترض أيضاً أن تطبيق التعزيز أو الحوافز يزيد من احتمال حدوث السلوك السليم للتعزيز مباشرة.

يشتمل الأسلوب الذى أوصى به مؤيدو تعديل السلوك في التعزيز الإيجابي، وتشير نتائج الأبحاث، عموماً، إلى أن عوامل التعزيز الإيجابية ذات فاعلية في إجراء تغييرات ثابتة في السلوك أكثر من عوامل التعزيز السلبى (بالرغم من وجود احتمال أن يكون التعزيز السلبى أكثر فاعلية في التخلص من السلوك غير المرغوب فيه مؤقتاً).

مهما يكن نوع الحوافز التى يرى المدير استخدامها، فإن أهم ما يجب تذكره هو أنه كلما اتبع السلوك المرغوب فيه بالتعزيز الإيجابى في وقت قريب من حدوثه، زاد احتمال تكرار السلوك مرة أخرى. ولعل ذلك يمثل أحد الأسباب التى دفعت هيرزبيرج إلى اعتبار الأجر (راتبياً كان أو أجراً بالسمعة) عاملاً وقتلياً على أساس أن الراتب مكافأة يتلقاها الموظف في وقت لاحق و بعد مرور فترة طويلة من حدوث السلوك المرغوب فيه ... وبسبب التباين الزمني بين السلوك المرغوب فيه وعامل التعزيز، مثل الراتب، يوصي العلماء السلوكيين باستخدام تعزيزات للتقدير والثناء والمدح والأساليب الشفهية الأخرى. فهذه المعززات (الدعمات) سهلة التطبيق ويمكن تطبيقها بعد معرفة الأنماط السلوكية المرغوب فيها وتقوياً فيها مباشرة. كما يمكن أيضاً استخدام المكافآت المالية في شكل حوافز مادية أو منح مالية كمعامل تعزيز إيجابية.



و يمر نموذج برنامج تعديل السلوك، الموضح بشكل (٥-أ)، عادة، بمراحل تطور محددة :

- ١ - تحليل الوظيفة : و يتضمن تعريف متطلبات الوظيفة وحدود المسؤولية والسلطة المرتبطة بها وغير ذلك .
- ٢ - تحديد معايير للأداء : و يتضمن تحديد وسائل قياس أو معايير للأداء الوظيفي (مثل عدد الوحدات المنتجة وحجم المبيعات والوقت والتكلفة التي تدخل في تحقيق الأهداف) . قد تكون هذه الخطوة صعبة ، بالنسبة للمؤسسات تستخدم عوامل لا ترتبط بالوظيفة لقياس الأداء (مثل درجة التعاون والقدرة على مساعدة الآخرين وأى معايير حديثة أخرى) أو بالنسبة لتلك التي لا تستخدم نظاماً محدداً لتقويم الأداء .
- ٣ - وضع الأهداف : و يتضمن ذلك الخطوة الهامة الخاصة بتحديد مامو السلوك المطلوب (وشير المطلوب) من جانب الموظف . وقد تتصل الأهداف أيضاً ، بجوانب أخرى مثل رفع الكفالية الانتاجية والتقليل من التغيب عن العمل وما إلى ذلك .

- ٤ - عند قياس السلوك الفعّل، يقوم الرئيس المباشر للموظف أو للموظف نفسه، بحفظ سجل للعمل اليومي، و يمكن أن يتم ذلك عن طريق الملاحظة، أو حفظ سجلات العمل اليومي، ولقيام الموظف بحفظ سجل أدائه ميزة إضافية هي التذكير العكسية الذاتية.
 - ٥ - تتضمن مرحلة التعزيز تطبيق عامل تعزيز يتوقف على سلوك الموظف المرغوب أو غير المرغوب فيه.
 - ٦ - تتعلق جداول التعزيز بتوقييت المعزز -وكما أشرنا لذلك سابقاً، فمن الممكن أن يكون التعزيز مستمراً أو متقطعاً اعتماداً على نوع السلوك. فقد يطبق نظام الجدول المستمر، مثلاً، للعقاب (في حالة حدوث سلوك غير مرغوب فيه) فيما يمكن استخدام الجدول الثابت أو المتغير في حالة التعزيز الإيجابي (السلوك المرغوب فيه).
 - ٧ - أخيراً، تقدم مراجعة وتقييم البرنامج: فإذا كان البرنامج ناجحاً، فلا حاجة لإجراء تعديل فيه، ومن ناحية أخرى، فقد تكشف مراجعة نتائج البرنامج عن ضرورة إجراء مراجعة لوصف الوظيفة، أو أنواع المعززات، أو معايير الأداء، أو إعادة تعريف السلوك المرغوب فيه، أو مراجعة الجوانب الأربعة مجتمعة.
- لقد بدأت أعداد المنظمات التي تستخدم التعزيز الإيجابي تتزايد بمعدل ثابت منذ بداية التطبيقات الأولى لهذا الأسلوب. و يعرض جدول (٥-٩) قائمة منتقاة من المنظمات المشاركة في تطبيق هذه النظرية والنتائج التي حققتها من وراء ذلك.
- وبالرغم من أن النتائج كانت مثيرة، إلا أنه يتعين على المديرين توخي الحذر في تفسيرها إذ أن ربط التعزيز الإيجابي مباشرة بالفعالية التنظيمية كما فعلت شركة إمري (Emery) للشحن الجوي -مد بشوه حقائق الموقف^{٢٨}-. وفي أثناء هذه التجربة، شهدت شركة إمري تطوراً سريعاً بسبب التغييرات التي طرأت على السوق، وقد يكون للتعزيز الإيجابي أثر في ذلك، لكن يجب ألا يعتبر السبب الوحيد في تلك التطورات.
- تتعلق النقطة الثانية التي ينبغي الالتباه لها بنوع المعزز المستخدم. فبالرغم من أن التغذية الراجعة والثناء والتقدير أساليب ناجحة، إلا أن الموظفين قد يرون من الضروري أن تنعكس الزيادة المطردة في الانتاجية على رواتبهم (انظر مثال ميتشجان بل في جدول ٥-٩). وقد يظهر رد فعل معاكس من قبل العاملين، بمرور الزمن، يؤدي بهم إلى اعتبار التعزيز الإيجابي أداة أخرى تستخدمها الإدارة لتحقيق مكاسب للشركة وليس مكافأة لما أسهموا به.
- ولا يزال الحكم على فعول برامج التعزيز الإيجابي في المنظمات في غير صالحه^{٢٩}، ومع ذلك يبدو أن استخدامه مستمر الاتساع متخذاً أشكالاً مختلفة في المنظمات المختلفة. ومهما كان الأسلوب المستخدم فلا بد أن يكون واضحاً، بالنسبة للمديرين، أن ربط الحوافز بالأداء أسلوب فعال في حفز العاملين.

نظرية الهدف :

هناك أعداد متزايدة من المديرين والممارسين والعلماء السلوكيين الذين يعتقدون أن أهم عنصر لأي برنامج للدافعية هو الأهداف أو النتائج للفرقة من الموظف أو العامل، فالهدف، ببساطة، هو ما يحاول الفرد واعياً أن يحققه.

قدم الإطار الأساسي لتحديد الأهداف إدوين لوك (Locke) الذي طرح نظرية لتحديد الأهداف تتعلق بالعلاقة بين الأهداف المقصودة وأداء المهام^{٣٠}. والافتراض الأساسي الذي يقوم عليه هذا الدخول هو أن الأهداف المدركة للموظف تؤثر على سلوكه في العمل، وبصورة أوضح، ينتج عن الأهداف الصعبة مستوى من الأداء أعلى مما ينتج عن الأهداف السهلة أو البسيطة، وأن الأهداف الصعبة المحددة تقضي إلى مستوى من الأداء أعلى مما ينتج عن عدم وجود أهداف أو عن هدف معمم، مثل «ابدأ مائ وسعة»^{٣١}.

وبعبارة عملية، يتحسن مستوى الدافعية والأداء لدى الفرد إذا ما عرف بوضوح ما المطلوب أدائه وما يتضمنه ذلك من تحدٍ لقدراته. يرتبط تحديد الأهداف مباشرة بكل من أساليب الدافعية المعاصرة الثلاثة. ففي نظريات المحتوى، يتعلق تحديد الأهداف بحاجات الموظف أو العامل، ويمكن أن ينتج عن ربط الأهداف بالحاجات وتوفير السبل لتحقيق تلك الأهداف، إشباع للحاجات ومن ثم تحسين مستوى الدافعية لدى الفرد. أما بالنسبة لنظريات النسق، خاصة نظرية التوقع، فإن تحديد الأهداف يرتبط بالنتائج التي تعود للعامل، وبقوة جذب الفعل المرتبطة بتلك النتائج، ومن ثم بعملية تحقيق تلك النتائج (التوقعات وقوة الارتباط). وأخيراً، وكما عرضنا في الجزء الخاص بنظريات التعزيز، يصلح تحديد الأهداف كأساس لاستخدام أساليب التعزيز (انظر شكل ٨-٤).

جدول ٥ - نتائج برامج تعديل أو تكيف السلوك في بعض المنظمات المختارة

المنظمة	نوعية العاملين	الأهداف المحددة للبرنامج	المعززات (عوامل التحفيز)	التحديات
إلى الشحن الجوي (١٩٦٩ - ٧٦)	عينة ممثلة لكل قطاعات العاملين (٥٠٠ من مجموع ٢٨٠٠)	١ - رفع الانتاجية. ٢ - تحسين نوعية الخدمة.	استخدام الاطراء والتقدير بصورة متكررة.	١ - وفورات تقدر بمبلغ ٣ ملايين دولار على مدى ثلاث سنوات. ٢ - ارتفاع نسبة تحقيق اهداف الاداء من ٢٠ إلى ٢٨٥ ٠
مشيحيان بل - خدمات الصيانة (١٩٧٤ - ٧٦)	مشرفون، ميكانيكيون وعمال صيانة (٢٠٠ من مجموع ٥٠٠)	١ - رفع الانتاجية ٢ - تحسين مستوى الجودة ٣ - توفير ظروف السلامة ٤ - تطوير العلاقة مع جمهور المستفيدين.	تغذية مرتدة ذاتية وإشرافية بصورة يومية واسبوعية وربع سنوية .	١ - تحسين كفاءة التكاليف ٢ - تحسين نوعية الخدمة ٣ - انخفاض نسبة الغياب مع انخفاض في الرضا بالراتب.
جنرال اليكتريك (١٩٧٣ - ٧٦)	موظفون من كل المستويات (١٠٠٠ موظف).	١ - رفع الانتاجية ٢ - خفض دوران العمل ٣ - توفير ٤ - الالتزام بالميزانية ٥ - الكفاءة والفعالية .	استخدام الشئمة والتغذية المرتدة وعوامل التحفيز الأخرى بصورة متكررة.	١ - ارتفاع الانتاجية ٢ - انخفاض في تكاليف الأيدي العاملة المباشرة. ٣ - تحسين التدريب للعاملين من الأقليات.
فورتش كيميكلز	عمال الصناعات في كل المستويات (١٠٠ ٢٤٠).	١ - رفع الانتاجية. ٢ - تحسين الاداء لمعالجة الجداول الزمنية للقررة للانتاج.	١ - استخدام المدح والتقدير اسبوعيا . ٢ - الحرية في اختيار المهام في العمل.	ارتفاع الانتاج بنسبة ٢٣٠ ٠

يتضمن تحديد الأهداف عادة، كما يصور شكل (٥-١٠)، خمس خطوات :

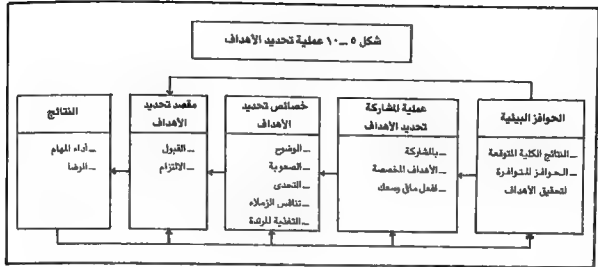
أولاً: تتوافر حوافز معينة بواسطة البيئة، أو أكثر تحديداً بواسطة جزء أو فرد في المنظمة. وتتضمن هذه الخطوة عموماً تحديد ما تريد المنظمة عمله (أي النتائج المستهدفة) وتوضيح الحوافز (زيادة الراتب أو الترقية أو التقدير) التي ترتبط بما يمكن تحقيقه من أهداف.

ثانياً : تتعلق عملية المشاركة في تحديد الأهداف بالطريقة التي يتم بموجبها وضع الأهداف ، يتضمن ذلك عادة قيام المرؤوس ورئيسه إما باتخاذ القرارات بصورة مشتركة ذات اتجاهاً (أي تحديد الأهداف بالمشاركة) أو أن تكون العملية ذات اتجاه واحد من الرئيس إلى المرؤوس (أي تخصيص أهداف محددة للمرؤوس) أو تكون بأسلوب «افعل ما في وسعك».

ثالثاً : تحدد طبيعة الأهداف المقررة خصائص تحديد الأهداف وهي الوضوح ودرجة الصعوبة والتحدى والتنافس بين الزملاء والتغذية المرتدة .

رابعها : يتضمن قبول الأهداف المقررة والالتزام بها نية الموظف وعزمه على أداء العمل الذي يحقق هذه الأهداف^{٢٣}. لاحظ الأمر المباشر للحوافز على العزم في شكل (٥-١٠) ، ويمثل ذلك، وفق نظريات المحتوى والنسق، تقويماً من جانب الموظف لقيمة الحافز ومدى إشباع الحاجة وارتباطهما بتحقيق الأهداف .

أخيراً: تشمل نتائج تحديد الأهداف جوانب مثل أداء المهام والرضا.



لننظر في موقف المشرف الأول على التعبئة في شركة للمنتجات الغذائية كمثال . كانت الشركة قد شرعت في تنفيذ برنامج لفعالية التكليف (Cost Effectiveness) في محاولة لخفض تكاليف الانتاج بنسبة ١٥٪ عن العام الماضي (حوافز بيئية) . إذا تم تحقيق هذا الهدف من قبل الموظفين المسؤولين عن ذلك، فستصرف لهم مكافأة (حوافز ومشاركة في تحديد الأهداف) . يعتقد المشرف على ضوء تخسيره للهدف الكلي للشركة في حدود مسؤولياته أن خفض تكاليف الانتاج بنسبة ١٥٪ مهمة صعبة وتتضمن قدرا من التحدي للقدرات إلا أنها ممكنة (خصائص تحديد الأهداف) . يقبل المشرف الهدف باعتباره مفيدا للشركة ولادارته ولتطويره الذاتي (مقاصد تحقيق الهدف) . وبناء على ذلك يجتهد في عمله خلال العام --جوهريا -- أسلوب واحد لأنهما يركزان معا على عنصر التابعة (إذا -- إذن قد تستنتج أن تحديد الأهداف وتعديل السلوك -- جوهريا -- أسلوب واحد لأنهما يركزان معا على عنصر التابعة (إذا -- إذن النتيجة) . وبالرغم من الجدول القائم بين العلماء السلوكيين والديريين للممارسين حول هذا الموضوع إلا أن هناك أوجه شبه واختلاف بينهم تشغل :

- ١ - يتركز الاهتمام في تكيف السلوك على ثلاثة جوانب سلوكية : وقائع السلوك (السلوك الفعلي اليومي) ، ومستوى أداء الفرد، والفعالية الكلية للسلوك فيما يتعلق بالنظمة كلها (العلاقة بين الأداء الفعلي ومعايير الأداء) ، فيما يركز تحديد الأهداف، أساسا وعلى وجه العموم، على الجانب الثالث من تلك الجوانب السلوكية .
 - ٢ - للسبب المذكور سابقا، يستغرق تنفيذ برامج تحديد الأهداف في الغالب وقتا أطول حتى تظهر نتائج ملموسة له .
 - ٣ - بالنسبة للجوانب العملية والتطبيقية، تعطى برامج تحديد الأهداف اهتماما كبيرا لإنشاء الأهداف، فيما يركز تعديل السلوك على التعزيزات وظروف تنفيذها .
 - ٤ - بينما يؤكد تحديد الأهداف على الرقابة الذاتية من قبل الموظف نفسه، يركز تعديل السلوك على رقابة التنظيم أو الرقابة الخارجية .
 - ٥ - أخيرا يلعب مفهوم الحاجات الانسانية (والخصائص الذاتية الأخرى) دورا هاما في تحديد الأهداف . وكما بينا من قبل، فإن برامج تعديل السلوك القائمة على أساس نظرية سكينر (Skinner) لا تسلم بهذه المفاهيم لأنها أنماط سلوكية غير قابلة للقياس^{٣٢} .
- أظهرت الدراسات التي أجريت حول تحديد الأهداف، كوسيلة لتزقية مستوى الدافعية والأداء لدى العاملين، أن برامج تحديد الأهداف كانت فعالة للغاية . وقد تواتر الحديث عن هذه الفعالية على مدى فترة زمنية طويلة في عدد من المنظمات المختلفة وعلى المستويات غير الإشرافية .

تطبيق نظرية الهدف : الإدارة بالأهداف :

بالرغم من الكم الهائل للأدب المكتوب حول نظرية الهدف خلال العقود الماضية، إلا أن أغلب الاهتمام قد تركز على التطبيق العملي لهذه النظرية والذي يعرف بمصطلح الإدارة بالأهداف (MBO).

حينما يتناول الشخص برنامجا للإدارة بالأهداف في أي منظمة بالنقاش فإنه يشير في الواقع، إلى مجموعة من الممارسات. وتشمل المصطلحات المستخدمة في وصف مدخل الإدارة بالأهداف أوصافا مثل : الإدارة بالتتابع، وتخطيط ومراجعة الأعمال، وتخطيط وتقويم الأداء، ونظام المحاسبة، ووضع الأهداف الفردية، ووضع الأهداف الجماعية، ووضع الأهداف بالمشاركة. وقد أدى الاسم المحدد المرتبط بوضع الأهداف إلى حدوث بعض الخلط حول ما يتضمنه وأين تم تنفيذه، وكيف كان أثره. سنستخدم المصطلحين «الإدارة بالأهداف» و«وضع الأهداف» بالتبادل في معرض نقاشنا.

من المؤيدين الأوائل للإدارة بالأهداف بيتر دركر وجورج أودينور (Drucker and Odineer) اللذان تختلف تفسيراتهما حول ما يتضمنه هذا النوع من أنواع البرامج اختلافا طفيفا. يقول دركر :

يجب أن يتم تعريف وظيفة مدير المنطقة بما يتعين عليه وعلى العاملين في مجال البيع في منطلقاته تحقيقه، ووظيفة مدير المشروعات بإسهامه وأسهام مهندسيه ومخططيهِ للإدارة الهندسية... ويتطلب ذلك أن يقوم كل مدير بأحداث ووضع أهداف إدارته بنفسه فيما يكون للإدارة العليا، بالطبع، حق المصافحة على تلك الأهداف أو رفضها. على أن مسؤولية تطوير هذه الأهداف تقع على عاتق مدير الإدارة بل هي أولى مسؤولياته في واقع الأمر^{٣٢}.

يشير دركر في هذه المقالة إلى أن الإدارة بالأهداف نظام يشجع على الرقابة الإدارية الذاتية. فالمدبر هو المحور في هذه العملية، وهو الذي يواظب ويتابع سير العمل في اتجاه تحقيق أهداف تستحق الجهد الذي يبذل فيها.

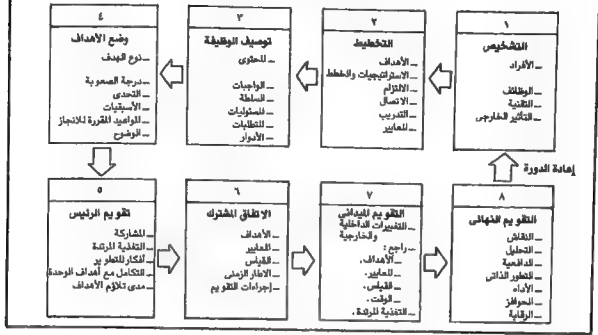
يركز أودينور على مسائل تختلف قليلا عن تلك التي طرحها دركر في تعريفه للإدارة بالأهداف حيث يقول : إنها «عملية يقوم فيها الرئيس والرؤوس في المنظمة، مجتمعين، بتحديد أهدافها العامة وتحديد نطاق مسؤولية كل فرد من حيث النتائج المتوقعة منه، وباستخدام هذه المعايير كمرشد لعمل الوحدة وتقويم ما يسهم به كل فرد فيها»^{٣٣}. فالتأكيد هنا على التفاهم المتبادل بين الرئيس والرؤوس. يجب ملاحظة أن تفسيرى كل من دركر وأودينور للإدارة بالأهداف يشيران إلى أن الرؤوس يكون مدفوعا للعمل بجد وبالتالي إلى تحسين مستوى أدائه من خلال النقاش والمشاركة. فالإدارة بالأهداف، في الواقع، أسلوب للتشجيع بابتداء وإثارة الأداء الأفضل، من أشياء أخرى وهى -كما وصفها أنتونى رايا (Anthony Reia) - أسلوب «متفاعل» للإدارة أكثر منه أسلوب «ارتكاسي»^{٣٤}.

أسس ونسق الإدارة بالأهداف :

نجحت الإدارة بالأهداف في كثير من المنظمات لأنها تتناول عناصر هامة معينة في صميم أى وظيفة من الوظائف وذلك على النحو التالي :

- ١ - من الممكن أن يؤدي الموظفون عملهم بصورة أفضل حينما لا يعرفون فقط المتوقع منهم بل و يعرفون مدى إسهام جهودهم الفردية في الأداء الكلى للمنظمة.
 - ٢ - عادة ما يرغب العاملون في إبداء الراى حول النتائج للمنتجة منهم.
 - ٣ - يحتاج الموظفون لمعرفة مستوى أدائهم أثناء أدائهم للعمل.
 - ٤ - يرغب العاملون في المكافآت (مثل المال والتقدير وفرص التقدم والاحساس بالإنجاز) التى تتوافق مع مستوى أدائهم^{٣٥}.
- لقد تمت ترجمة هذه العناصر الأساسية إلى خطوات عملية.
- فالنسق العمل للإدارة بالأهداف، كما يوضح شكل (٥-١٦) يتضمن عادة، ثمانى خطوات على الأقل :
- الخطوة الأولى - التحخيص : وتشمل هذه الخطوة الأولى النشاطات الأولية الموجهة لمعرفة حاجات الموظف والوظائف والتقنية ومسائل أخرى في المنظمة .

شكل ٥ - ١١ عملية الإدارة بالأهداف



الخطوة الثانية - التخطيط: وتتضمن للوسائل المتعلقة بالأهداف العامة، والاستراتيجية بالمنظمة، والحصول على التزام الإدارة بنظام الإدارة بالأهداف وتدريب وتنمية العاملين حول كيفية استخدام هذا الأسلوب .

الخطوة الثالثة - وصف وظيفة العامل: في هذه الخطوة، وهي أكثر الخطوات تعقيداً، يكون المطلوب من الموظف وصف وظيفته: محتواها وأجباتها ومتطلباتها ومسئولياتها، وهذه جوانب هامة حيث يلزم أن يكون الشخص ملماً بالعمل المراد أدائه قبل وضع أهداف محددة .

الخطوة الرابعة - وضع الأهداف: يبتدر للموظف عملية التفاعل بين الرئيس والمؤسس بإحداث مجموعة من الأهداف للفترة القادمة - عادة ما تكون سنة واحدة - و يتركز الاهتمام على نوع الهدف والأساليب والمواعيد المقررة (لتحقيقها) وطرق القياس .

الخطوة الخامسة -مراجعة الرئيس للأهداف: يقوم رئيس الموظف بمراجعة الأهداف الأولية و يقدم مقترحات حول تطورها وتحسينها .

الخطوة السادسة -الاتفاق للمشاركة: يتم تكرار الخطوات الرابعة والخامسة حتى يتم التوصل إلى اتفاق بين الموظف ورئيسه حول الأهداف المقررة للفترة المحددة .

الخطوة السابعة -تقويم مبدئي: يجتمع الرئيس والمؤسس، لثناء الفترة التي يتم تقويمها، لتقويم سير العمل في اتجاه تحقيق الهدف. ومن الممكن أن يتم هذا الاجتماع مرة واحدة أو مرتين أو أكثر خلال السنة . والفرض من هذه الاجتماعات ليس الوقوف على ما تم إنجازه فقط بل وتعديل الأهداف إذا ما استجبت معلومات أو أحداث جديدة في البيئة .

الخطوة الثامنة -التقويم النهائي: يقوم الرئيس والمؤسس بتقويم النتائج في نهاية الفترة المحددة، ويكون التركيز هنا على التحليل والنقاش والتغذية المرتدة والمداخلات للدورة التالية . وتتكرر الدورة لفترة أخرى بعد نهاية هذه الخطوة .

تستخدم بعض المنظمات الإدارة بالأهداف لتوضيح وظيفة العامل (التخطيط والتنظيم) وتستخدمها أخرى لاثارة الدافعية لدى العاملين (قيادة) بينما تستخدم في منظمات أخرى كوسيلة لمراقبة الأداء ومراجعتها والتغلب مع الظروف الجديدة (رقابة وتقييم) .

السلوك في المنظمات ميدان التقنية المتطورة

من المثير جدا ألا يصاحفك مقال في أي صحيفة أو مجلة أو أي مادة منشورة أخرى يثني على النجاح الكبير، وللمستقبل الواعد المؤسسات التقنية المتطورة في أمريكا. وتمثل هذه المؤسسات البيئات الملائمة لتطوير العمل التجاري حيث تمكس الأساليب الحديثة للقيادة والدافعية موجات جديدة من الفكر الإداري والممارسات الإدارية.

مع كل ذلك، يكشف كل يوم جديد أن العمل في مجال التقنية المتطورة لا ينفى على المؤسسة المعنية الحصانة ضد الأداء الرديء. وحينما ينخفض أداء المؤسسة التي تعمل في مجال التقنية المتطورة، يتحول مديروها إلى أناس مثل ك. ت. وايلز (Q. T. Wiles)، فاسيد وايلز الذي بلغ الستين من عمره قصير وجرىء، وينتمى إلى مديري الجيل الجديد الذين صنعتهم بيئة العمل في الوقت الحاضر. من مهتس الذللة والتحول، ويعمل وايلز في مجبته من الأساليب ما يذهل الكثيرين. فلسفة الرجوع إلى أبجديات الإدارة التي تركز على العمل الجاد وتخفف التكاليف وضرورة قيام مديري الشركات بوضع وتحقيق أهداف حتى يستطيعوا الاحتفاظ بوظيفتهم.

لا يبحث مستر وايلز، الشريك في مؤسسة سان فرانسيسكو للاستثمار، من الشركات التي تعاني من سوء الأداء أو يختبر أداءها أو يضعها سهل يترك ذلك لشركائه. إن ما يفعله وايلز ينحصر في تغيير هذه الشركات. لنأخذ، على سبيل المثال، حالة مؤسسة ميني سكراب (Mini Scribble) إحدى شركات الحاسبات الشخصية التي تعمل بنظام الأقراص والتي شارفت على الإفلاس تقريبا في عام ١٩٨٥ حينما انهارت صناعة الإلكترونيات. تمثلت الخطوة الأولى لوايلز في تقسيم القوى العاملة في الشركة إلى مجموعات صغيرة تكون كل منها مسؤولة عن منتج معين أو قطاع معين من العملاء أو مشروع للبحث أو أي مهمة أخرى، ثم أجبر الإدارة على مراقبة الأداء بدقة وإمعان في كل وحدة. الأداء المأمى والحاضر والمستقبل.

لتحليمة المجموعات المختلفة، يتطلب وايلز قدرا كبيرا من المعلومات. وعليه يتعين على كل مدير وحدة الالتزام بكتابة النظام الأساسي، وإجراءات التشغيل، وأهم خمس مهام وأهداف للوحدة إلى جانب التقارير الأسبوعية واليومية التي تشمل الموازنات وحساب الأرباح والخسائر. ويمنح المديرون الذين يساعدون في توجيه المؤسسة وجهة جديدة ويحققون الأهداف المقررة مكافآت مالية ويستبدل بالذين يشلون في ذلك آخرون.

يجد أن أسلوب وايلز - القائم على أساس الرجوع للأساسيات - نالج حتى الآن حيث إن ميني سكراب تحقق ربحا وتضاعف سعر أسهمها - الذي كان في حدود ثلاثة دولارات للسهم الواحد - ثلاث مرات.

ماخوذ عن: Michael. W. Miller; "Q. T. Wiles Revises Sick High - Tech Firms With Strong Medicine", The Wall Street Journal, June, 23, 1988, p.1.

و يبرز الاختلاف في التطبيق بصورة واضحة في الطرق التي تستخدم بها المنظمات لتتائج الإدارة بالأهداف (الخطوة الثامنة)، حيث تربط بعض المنظمات نتائج عملية الإدارة بالأهداف بنظام تقويم الجدارة مباشرة (انظر الفصل الخامس عشر). وبذلك يلمس الموظف الأثر المادي المباشر للإدارة بالأهداف في راتبه، فيما تستخدم بعض المنظمات الإدارة بالأهداف لتحسين الأداء في الوظيفة دون ربطها بنظام تقويم الجدارة. وأخيرا، هناك بعض المنظمات التي تستخدم الإدارة بالأهداف للمطور على المديرين الواجب تطوهرهم وترفيهمهم في المستقبل. فليس هناك، إذن، تطبيق واحد أو أمثل للإدارة بالأهداف. وعادة ما تقوم المنظمة بتحديد احتياجاتها وتكييف أسلوب الإدارة بالأهداف لهذه الاحتياجات.

يوضح جدول ٥ - ١٢ النتائج النهائية لعملية وضع الأهداف بالنسبة لموظف المشتريات (الخطوة السادسة). لاحظ أن نوع الهدف يختلف ما بين مشروع صيانة (حفظ ٩٥٪ من مخزون قطع الخيار لفترة تنفيذ المشروع) أو التطوير (استحداث وتجهيز ملف للمعاملات الحاسبية الرئيسية) والتطوير الذاتي (الالتحاق بنادي توست ماستر للتغلب على مشكلة الخطابة) والأساليب لبعض الأهداف (أ. تساوي أسبقية أولى وب. أسبقية ثانية) والمواعيد المقررة للانجاز أو اكلاهما.

جدول ٥ - ١٢ مشروع للإدارة بالأهداف لموظف المشتريات

المسؤوليات	عناصر الأداء أو المخرجات المراد تحقيقها	
المسؤوليات الرئيسية	بيان تفصيلي للمسؤوليات الرئيسية و/أو الأهداف التي يتوقع أن يحققها الموظف بدرجة مقبولة في الفترة القادمة.	
المسؤوليات الوظيفية	حدد كيفية قياس المخرجات. حيثما لا تتوافر مؤشرات كمية أو عندما يصعب الوصول إليها، حدد الظروف المواتية لأداء الوظيفة بصورة جيدة.	الأسبقية/الهدف
تسليم قطع الغيار	— احفظ ٩٥٪ من كل مخزون قطع الغيار لفترات إنجاز المشروع المقررة. — ادرس مستويات التخزين للفترة المقررة على أساس جداول الصيانة	أ ب ١٩ - ٢/٢٦
تحليل البائع	— ٢٠٪ من أكبر البائعين على أساس حجم المبيعات المحدد بالدولار — ٩٠٪ من مجموع قطع الغيار الموردة بواسطة ٢٠٪ من البائعين والمنظمة في الموعد المقرر.	أ ب ١٩ - ٦/٣٠
الاسم	— ٩٨٪ من مجموع قطع الغيار الموردة — بواسطة كل البائعين وتتوافق مع معايير الجودة المقررة من قبلنا. — استحدث وجهاز ملف للمعاملات الرئيسية	ب أ ١٩ - / ٢٦
التكلفة	— حدد ما إذا كانت أسعار المنتجات الموردة من قبل ٢٠٪ من البائعين الرئيسيين تماثل أسعار المنافسين أو أقل منها. — استحدث واستكمل برنامجاً لحفظ تكلفة المشتريات	ب أ ١٩ - ٦/١١
التطور الذاتي	— ابحث وقوم الجدوى الاقتصادية لبرنامج تحليل القيمة. — التحق بنادي توستماستر للتغلب على مشكلات الخطابة.	ج ب ١٩ - ٨/١٠ ١٩ - ٢/٨
الاسم	التقويم المبدئي: إجراء تغييرات في المشروع استحدث وجهاز ملف للمعاملات الحاسوبية الرئيسية، ثم تصديق فترة انصاف هذه العملية بسبب الأخطاء الفنية في الحاسب الآلي.	أ ١٩ - ٦/١٥

بحوث في الإدارة بالأهداف :

لقد كانت الإدارة بالأهداف موضوعاً لكثير من التطبيقات والدراسات التنظيمية^{٢٨}. وقد كشفت الدراسات التي تمت في بعض الشركات، مثل جنرال إلكتريك وويلز فاركو وبيوركس وويرهاوس وبلاك اند ديكر^{٢٩}، عن الآتي :

- ١ - أن وضع أهداف واضحة ومحددة له أثر إيجابي في ترقية الأداء أكثر مما لأسلوب «افعل ما في وسعك»^{٣٠}.
- ٢ - تؤدي أهداف الموظف التي تعتبر صعبة ولكنها ممكنة التحقيق إلى أداء أفضل مما تؤدي إليه الأهداف السهلة، طالما كانت تلك الأهداف مقبولة بالنسبة للموظف.
- ٣ - اتضح أن وضع الأهداف بالمشاركة بين الرئيس والمؤسس يؤدي إلى ترقية الأداء أكثر من الأهداف التي يحددها الرئيس للمؤسس.

٤ - يفضى الاستخدام المستمر للتغذية المرتدة في نظام الإدارة بالأهداف إلى مستوى من الأداء أعلى من الحالات التي تقل فيها التغذية المرتدة.^{٤١}

٥ - هناك شواهد متزايدة تؤكد أن مستويات الأداء ستتناقص ما لم يتم تعزيز الإنجاز الناجح للأهداف .

أشارت بعض الدراسات إلى عدد من الانتقادات الهامة حول استخدام برنامج الإدارة بالأهداف يشمل أبرزها مايل :

١ - يستخدم البرنامج كداة قهر من قبل الإدارة لدفع العاملين لأداء ما تريده الإدارة منهم وليس ما يعتقد العاملون أنه الأفضل .

٢ - ضاعف البرنامج من المجهودات الورقية في المنظمة .

٣ - لم يفشل البرنامج في التأثير على المستويات الإدارية الدنيا فقط بل إن هناك بعض الوظائف الاستشارية التي أغفلها البرنامج في حالات كثيرة مما تسبب في وجود مشكلة «من يملكون كل شيء» ومن «لا يملكون شيئاً» .

٤ - هناك إغراط في التركيز على النتائج الكمية وإغفال بعض الجوانب الهامة في وظائف المديرين والتي لا يمكن تقويمها إلا بالوسائل النوعية أو التقويم الذاتي .

٥ - لا تعادل المكافآت التي تمنح للأداء الجيد مستوى الأداء الأحق أو الجهد الذي يبذل من جانب الموظفين في برنامج الإدارة بالأهداف .

تشير هذه النتائج السلبية إلى أنه بالرغم من التحسينات التي تطرأ على الأداء، إلا أنه من الممكن أن يكون لبرامج الإدارة بالأهداف آثار جانبية قد تتطور إلى مشكلات خطيرة .

سبل النجاح في الإدارة بالأهداف :

لقد تم استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف والأساليب المتصلة به لأكثر من حقبتين من الزمان، فما هي الجوانب التي تعلمها المديرين حول استخدام هذه الأساليب وتتأججها؟

لقد تم تحديد عشرة عوامل رئيسية، على الأقل، تؤدي إلى نجاح هذا الأسلوب :

١ - دعم والتزام ومشاركة الإدارة العليا أمر ضروري ولازم وبدون توافرها يحتمل أن تقل الاستفادة من برنامج الإدارة بالأهداف بمرور الزمن .

٢ - يجب أن يتكامل برنامج الإدارة بالأهداف مع النشاطات الإدارية اليومية وعلى المديرين أن يسلموا به كجزء أساسي من نظام الإدارة ولا يؤخذ كعملية عارضة .

٣ - يجب أن يركز برنامج الإدارة بالأهداف على الأهداف التي، إن تحققت، تعود بالفائدة على المنظمة والمدير نفسه . وبعبارة أخرى يجب أن يتم تضمين التطوير الذاتي في أي برنامج للإدارة بالأهداف .

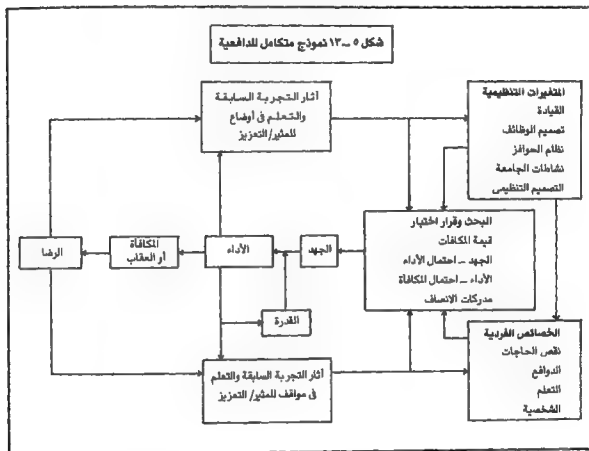
٤ - يجب أن تخصص كل الموارد (الوقت والأفراد) للأولى المتعلقة بالتشخيص والتدريب . فالأساس للتين للأهداف وخطط التنفيذ والعاملين المديرين تسمى انسياب النشاطات اللاحقة .

٥ - من الضروري معرفة الاختلافات والفروق بين الوحدات والإدارات والمهام . لأن تطبيق برنامج منقطع وموحد على الوحدات التي تعمل بطرق مختلفة وتؤدي عمليات مختلفة تحت قيود وظروف متباينة ... يصادف مقاومة من قبل الأفراد ، وقد ينتهي إلى الفشل، ومن المحتمل أن تكون التعديلات الطفيفة التي تجرى على برنامج الإدارة بالأهداف قيمة بالفعل .

٦ - يؤدي الإغراط في التركيز على الأهداف الكمية (مثل الدولارات أو الوقت وغير ذلك) إلى ضعف فرص النجاح . وبما أن الوظائف الإدارية غير محددة و يصعب تقويمها بقياسها، فإن الأهداف غير الكمية لها نفس أهمية الأهداف الكمية .

٧ - يجب ألا يتمحضر عن نظام الإدارة بالأهداف قدر كبير من العمل الورقي . ومن الممكن تنفيذ أي برنامج للإدارة بالأهداف دون الإغراط في استخدام الصلاحيات والمذكرات والتقارير وخلافها .

- ٨ - يجب التركيز بشكل أساسي على التتويم . فمن اللازم تقويم الأهداف للحددة لبرنامج الإدارة بالأهداف على طول الوقت بواسطة مختصين من داخل أو خارج المنظمة.
- ٩ - عدم استكمال النتائج إذ أنه نظرا لطبيعة البرنامج المعقدة ، فمن تكون هناك نتائج ملموسة إلا بعد مرور فترة تتراوح من ثمانية عشر شهرا وأربعة وعشرين شهرا
- ١٠ - أخيرا ، يجب أن يكون نظام الإدارة بالأهداف مرنا وقابلا للتعديل . فمن خلال استخدام النظام يتم التعرف على عناصر جديدة يتقو بها ، وعلى الإداريين أن يصفوا أو يصفوا من عناصر النظام مع مرور الزمن



بدأت محاولات تقويم ودراسة أثر الإدارة بالأهداف منذ وقت قصير بالرغم من مرور عشرين عاماً قام خلالها مديرون وموظفون بالاشتراك في وضع أهداف العمل، ولأنك أن أعمال البحث حول أسلوب الإدارة بالأهداف والأثر على الموظفين الذين يتبنون إلى أقليات، ومتطلبات التدريب لبرنامج الإدارة بالأهداف، والاختلافات حول نتائج وضع الأهداف بصورة فردية مقابل وضع الأهداف بصورة جماعية مستقر جداً كثيراً في المستقبل، فالحاجة مثل هذه الأبحاث ضرورية؛ لأن المديرين عرفوا أن التدخل بأسلوب الإدارة بالأهداف ليس ضماناً أكيداً لحدوث تحسين ملموس في الإدارة، بل يتطلب تشخيصاً دقيقاً، وتدريباً، وتنقيحاً، ومتابعة وتدعيماً. وتؤكد هذه المتطلبات أن المديرين من أسلوب التدخل على طريق الأهداف بالأهداف يبدو سهلاً من الناحية النظرية، لأن أنه برنامج معقد وصعب التطبيق في أي مستوى من المستويات (الفرد، أو الجماعة، أو المنظمة).

نموذج متكامل للدافعية

عرضنا في الفصل السابق نموذجاً أساسياً للدافعية يركز على العوامل الأساسية للحاجات والرغبات وسلوك الاختيار. ويمكن الآن، بعد أن استعرضنا النظريات المعاصرة للدافعية، تطوير نموذج شامل ومتكامل للدافعية. يتضمن هذا النموذج التكامل، الموضح بشكل (٥-١٢)، عدداً من العوامل، مثل الجهد، والقدرة، والرضا، والتعزيز، التي اتضح أنها ضرورية لفهم عملية وتحفيز الأفراد في المنظمات.

أوضحنا أنه لا توجد نظرية شاملة للدافعية مسلم بها من قبل العلماء السلوكيين والمديرين الممارسين على السواء. فالتنمذج التكامل، المعروف في شكل (٥-١٢)، ليس منهجاً علمياً للدافعية، ولكنه وسيلة لتوحيد وتكامل المفاهيم المختلفة التي عرضناها.

تتمثل نقطة الارتكاز في النموذج في الجهد أو مقدار الطاقة التي يبذلها الشخص أثناء أدائه لعمله. فالجهد يتأثر بالخصائص الشخصية والتغيرات التنظيمية وبحث واختيار أنماط سلوكية محددة. ويتم تحويل الجهد إلى أداء فعلي عن طريق وسيط هو قدرة الفرد لإيذاء العمل المطلوب، وتقدم الحوافز، فيما بعد، على أساس مستوى الأداء. ويقضي ذلك إلى الرضا. وبذلك يصبح الرضا جزءاً لا يتجزأ من عملية الدافعية لأنه ينطوي على إشباع حاجة مكتسبة من خلال ممارسة نشاطات وظيفية مختلفة وحوافز مرتبطة بها. وأخيراً، فإن الطبيعة الدائرية أو الديناميكية للدافعية تنتج عن التجربة السابقة والتعلم، وهما التفاضلية المرادة لتغيرات العملية التي تم تحديدها من قبل.

قد يتغير تقديم مثال لهذه الحالة في توضيح النموذج. ولنأخذ حالة جاك المحاسب الشاب الذي تم تعيينه حديثاً في مؤسسة كبرى للحسابات. جاك واحد من عشرة محاسبين جدد تم اختيارهم للعمل مع فريق للمراجعة بالشركة.

توصل جاك، بعد تحليله للموضع، إلى فئتين. (١) أنه يشعر بحاجة شديدة للانجاز ويريد أن يصبح، في النهاية أحد الشركاء بالشركة.

(٢) يعتقد جاك، من خلال البحث السابق والتحدث مع الآخرين أن الشركة قد توفر الفرص اللازمة لإشباع حاجات الانجاز والتقدم. يدرك جاك أن أفضل وسيلة لإشباع هذه الحاجات هي أن يعمل بجد ويتقن كل الأعمال التي توكل إليه. فلذلك الرغبة في التعلم، ويعرف أن له القدرة على الأداء الجيد وذلك لخلفيته التعليمية وتجربته العملية السابقة في العمل في الفترة الصيفية كمحاسب مهني.

ركز جاك، خلال العام التالي، في أداء وظيفته بقدر ما يستطيع من جهد وذلك بمحاولة إتمام عمله في الوقت المحدد وبأسلوب مهني متميز. وبعد مراجعة الأداء للسنة التي انقضت، كافأه رئيسه المباشر بالثناء على أدائه الجيد مع زيادة ملموسة في الراتب والتأكيد على أن الاستمرار في أداء العمل بذلك المستوى سيؤدي إلى مزيد من التقدم في الشركة. وصف جاك السنة الأولى التي أمضاها مع الشركة بأنها تجربة مرضية زادت من قناعاته بالشركة وقدراته في أداء العمل بصورة مشرفة. بناءً على ذلك قرر جاك الاستمرار بمستوى سلوكه الداعي الحالي لأنه يعرف أنه يستطيع إشباع حاجته للانجاز فيبقى بعد ذلك ليصبح شريكاً في الشركة.

يؤكد هذا المثال بالرغم من أنه مبسط على التعقيدات التي تدخل في فهم عملية الدافعية في المنظمات. فليس في مقدور المديرين التحكم في كل عناصر هذه العملية، ومع ذلك يمكنهم اكتساب معارف تتصل بدورهم في تحديد عملية الدافعية والتأثير عليها في منظماتهم، من خلال زيادة المعرفة والقدرة على تشخيص العوامل المختلفة التي تؤثر على سلوك الأفراد.

موجز للمدير:

١ - تشبه نظريات النسق نظريات المحتوى في أنها تتناول جزئياً العوامل التي تدفع الناس للتصرف بطرق معينة، وتختلف عن نظريات المحتوى من حيث إنها تهتم بالعوامل التي توفر فرص الاختيار في السلوك للدفع واتجاهه. هذه السمة هامة بالنسبة للمديرين فيما يتعلق بمعرفة الظروف التي يطبقون فيها نظريات النسق في مجال العمل.

٢ - توفر نظريات النسق أسلوباً للدافعية في إطار اتجاهي أو اختياري. وقد يعتقد المدير أن هذه النظرية معقدة لدرجة يصعب فهمها وتطبيقها. ولكنها في أبسط صورها، توضح أن التعرف على أن الأفراد يعطون قيماً معينة للمكافآت المرتبطة بالعمل.

و يضعون تقديرات واعية للعلاقة بين الجهد والأداء ، يساعد كثيرا في فهم دافعية الأفراد ، وتتوافر للمدير وسائل عديدة تحت تصرفه ، يستطيع التأثير بها على هذه العناصر ومن ثم التأثير على مستوى الدافعية لدى العاملين .

٣ - تركّز نظرية العدالة على النشاط اليومي في المنظمات -مقارنة مدخلات وتنتج الأفراد مع بعضهم بعضا . فلانصاف الناتج عن هذه المقارنات مرض بالشسبة للأفراد . غير أن الإجحاف ، من جهة ثانية ، يسبب السخط والتوتر الذي يدفع بالفرد إلى سلوك معين . هذا الأسلوب يتميز بالوضوح وسهولة الفهم بالنسبة للمديرين و يوفر نتائج مثيرة فيما يتعلق بحالات الرواتب الأقل من المستحق والأعلى من المعدل .

٤ - تتناول ثالث نظريات الدافعية التي تم عرضها -التكيف الاجرائي -موضوع تطبيق إحدى الوسائل الرئيسية للسلطة -سلطة المكافأة والعقاب . فمن الممكن زيادة احتمال حدوث السلوك المطلوب أو خفض احتمال حدوث السلوك غير المطلوب بتطبيق المكافأة أو العقاب بصورة مناسبة . وتتمثل المزية الرئيسية لهذا المدخل من مداخل الدافعية في الربط بين الشير التنظيمي والأداء والحوافز والنتائج . ومن الممكن أن ينتج عن تقوية أو إضعاف هذه الرابطة من خلال المكافأة أو العقاب ، النمط السلوكي المطلوب

مستويات للأداء أعلى من تلك التي ترتبط بالأهداف السهلة . وبالرغم من أن كثيرا من المسائل المتعلقة بعملية تحديد الأهداف قد ظلت دون إجابة ، إلا أنه لا يجوز إغفال حقيقة أن الأهداف تحدد للفرد مساره ، وترفع مستوى الأداء على وجه المعموم .

٦ - يتطلب نشاط الإدارة بالأهداف المشاركة في وضع الأهداف والتشخيص واستخدام التغذية العكسية وتوفير جو من التعاون ، ضمن أشياء أخرى . لقد أصبحت الصورة المبسطة لنظرية الإدارة بالأهداف واقعا معقدا في المنظمات . فهناك بضع مسائل تجب العناية بها عند التخطيط للإدارة بالأهداف وتنفيذها ، مثل مقاومة الأفراد للتغيير ، والحاجة لنقل المعرفة والاتفاق على وسيط التغيير -الشخص الذي سيتولى مهام تنفيذ البرنامج . لهذا أصبح من اللازم معالجة مقاومة التغيير من قبل الأفراد والحاجة لنقل المعرفة وتحديد وسيط التغيير .

٧ - يتعين على المديرين الذين يستخدمون نظام الإدارة بالأهداف حاليا ، أو يذوون استخدامه -الرجوع إلى الأعداد المتزايدة من النقو يحات الدقيقة التي أجريت على نظام الإدارة بالأهداف في المنظمات وعلى عملية وضع الأهداف في المختبرات . لقد ثبتت أهمية وضوح الأهداف والتحدى والتغذية المرتدة والقبول عن طريق الأبحاث الميدانية والمختبرية .

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ناقش الدنولات الادارية للأجر الأقل من المستحق من وجهة نظر نظرية العدالة .
- ٢ - لماذا لا تلائم حالات الأجر الأعلى من المستحق ولا يكشف عنها إلا نائرا من جانب المديرين ؟
- ٣ - كيف يمكن للمدير أن يؤثر على إدراك الفرد لقوة جذب الفعل والعلاقة المحتملة بين الجهد والأداء ، والأداء والمكافأة ؟
- ٤ - كيف تشرح نظرية التوقع لجموعة من المديرين ؟
- ٥ - إذا كنت مديرا ، هل ترى ضرورة إعلان الرواتب وعلوات الجدارة والمكافآت أم الإبقاء عليها سرية ؟
- ٦ - إذا كنت باحثا أكاديميا ، هل ترى ضرورة إعلان الرواتب وعلوات الجدارة والمكافآت أم الإبقاء عليها سرية ؟
- ٧ - ناقش مزايا وعيوب التكيف الاجرائي ككافة دافعية للإدارة لتستخدمها مع عمال نقابيين .
- ٨ - قارن وناقش نظرية الهدف ونظرية التوقع .
- ٩ - ماهي التحذيرات التي توجهها لأحد المديرين الذين يفكرون في تصميم وتنفيذ نظام للإدارة بالأهداف ؟
- ١٠ - كيف ترد على دعوى المعارضين للتكيف الاجرائي بأن النظرية تفرط في التركيز على رقابة (ضبط) السلوك ؟

حالة من الدافعية

الخطوط الجوية العالمية (Trans World Airlines)

تواجه شركات النقل الجوي الأمريكية بيئة مضطربة ومفعمة بالمشكلات، حيث يتعين عليها، وهي تواجه مشكلات إلغاء التقييد على الخدمات التجارية والتكلفة المتزايدة للوقود، والتشغيل ولفة تكاليف التشغيل بالنسبة للشركات للبتكفة، عليها أن تقوم بتخفيض تكاليف التشغيل فيها، خاصة تكلفة الصيانة. فهذه الشركات تدفع رواتب عالية نسبيا تبلغ ٨٧ ألف دولار في المتوسط كراتب سنوي للملاح و ٢٢ ألف دولار للميكانيكي و ٣٠ ألف دولار للعصفية سنويا، فيما تدفع الشركات التي تعمل بتكاليف منخفضة، مثل شركتي الخطوط الجوية الغربية ونيو يورك للطيران، مبلغ ٢٦ ألف دولار سنويا للميكانيكي. وقد ساعدت هذه الفروقات في الرواتب تلك الشركات التي تعمل بتكلفة منخفضة على التوسع في عملها - غالبا على حساب شركات النقل الجوي الكبرى - بتقديم عروض أدنى لأجور السفر.

إن عملية الذراع العاملين في هذه الشركات بقبول تخفيض الرواتب عملية ممضة وتتطلب على كثير من الاتهامات المتبادلة. فقد وقعت أغلب اتصالات العاملين بخطوط الطيران ضد أي تخفيض في الرواتب، إلا في حالات توقيع الافلاس.

لأخذ حالة الخطوط الجوية العالمية (TWA) كمثال. اجتمع س. أ. ماير (C.E. Meyer) رئيس الشركة بمجموعة من العفنين في سانت لويس محاولا إقناعهم بضرورة قبول العاملين في الشركة بتخفيض نسبة ٢١٠ من الرواتب والمزايا الإضافية الأخرى. يرى ماير: أن هذا التخفيض سيوفر للشركة مبلغ مائتي مليون دولار مما سيضع بالفرقة إلى الأمام.

وخلال فترة مناقشة الأسئلة، بدأ أعضاء النقابة يطرون رئيس الشركة بوابل من الأسئلة الشاقية حول الشركة على النحو التالي:

- كم نائب للرئيس بالشركة العالمية للنقل الجوي؟ القنان وأر بعون.
- هل يسافر مستر ماير وعائلته على الدرجة الأولى مجانا؟ نعم.
- إذا كانت الشركة في مثل هذه الحالة السيئة، فلماذا قبل مستر ماير زيادة في راتبه مؤطرا بلغت نسبتها ١٢١٪؟ أجاب ماير بأنه يعمل بجد ومشابرة من أجل راتبه السنوي الذي يبلغ ثلاثمائة ألف دولار.
- لماذا مضت الشركة أحد مديريها الذين نقلوا إلى مكان آخر قرضا بدون فائدة؟

أحس أعضاء الاتحاد العمالي بأنه ليس من الانصاف أن يقبلوا التخفيض في الرواتب والمزايا بينما تحيا الإدارة في بحبوحة من العيش. ودون الإشارة إلى مسائل الانصاف، ذهب مستر ماير أعضاء الاجتماع إلى أنه بدون خفض التكلفة بصورة ملموسة، فقد تنتهي الشركة العالمية (TWA) إلى ما انتهت إليه شركتا برانديف وكوتيتنتال، وهما شركتان للنقل الجوي اتخذتا إجراءات إظهار الافلاس. كما أعاد اللذان لمواجهة المسألة التي حدثت بين الإدارة والنقابة في عام ١٩٨٢ حيث كانت الإدارة قد قدمت مقترحات بشأن عقد العمل الجديد، تنادي بزيادة محدودة في الراتب، مقابل إجراء تغييرات في نظام العمل، حينما زادت خسائر الشركة بشكل كبير في ذلك التاريخ. وعندما أدرك ممثلو العاملين أن تلك التغييرات ستؤدي إلى فقدان الكثير من الوظائف هددوا بالاضراب عن العمل. وحينما توقف أعضاء النقابة عن التفاوض وهددوا بالاضراب عن العمل، وضعت الإدارة وقيلت اقتراح للعاملين بعدم إجراء تغييرات في نظام العمل وزيادة الرواتب بنسبة ٢٢٠ على مدى ثلاث سنوات. بالرغم من أن الاضراب كان سيحدث تنتج مدمرة إلا أن الزيادة في الراتب قد زادت خسائر الشركة إلى أسوأ درجة. كان اجتماع سانت لويس كأي اجتماع آخر لستر ماير مع العاملين خلال الشهور الأخيرة، وفق ما يرى مستر ماير. لقد أزعجه اتجاه أعضاء النقابة الذي يصور الإدارة بأنها الطرف السيء، وأنها تعمل بمعايير مختلفة، وتكذب في كل مرة وتقول: إن الشركة ليست في وضع سيء بالمعنى... وهكذا...

لم تنته مشكلات مستر ماير عند هذا الحد. ففي عام ١٩٨٥ تم شراء شركة العالمية للنقل الجوي (TWA) بواسطة للاستمر كارل خان (Darl Khan) ومن ثم بدأ التخطيط لاعادة تنظيمها.

أسئلة إرشادية:

- ١ - قوم هذه الحالة على أساس نظريتي العدالة والتوقع؟
- ٢ - بالافتراض أن خفض التكاليف ضروري، كيف يمكن لستر ماير تحفيز العاملين في الشركة، ليس على قبول هذه التخفيضات فحسب، بل وعلى العمل بعدد بعد تطبيق التخفيضات؟

المصدر: William M. Cart: "How TWA Is Trying to Get Some Workers to Take Big Pay Cuts", Wall Street Journal, Jan. 10, 1983, p. 1.

Notes :

1. L. Iacocca, **Iacocca: An Autobiography** (New York: Bantam Books, 1984). pp. 52-55.
2. E. C. Tolman, **Purposive Behavior in Animals and Men** (New York: Appleton-Century-Crofts, 1932).
3. Kurt Lewin, **The Conceptual Representation and the Measurement of Psychological Forces** (Durham, N. C.: Duke University, 1938).
4. Joan W. Atkinson, **An Introduction to Motivation** (Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1964).
5. Victor H. Vroom, **Work and Motivation** (New York: Wiley, 1964).
6. John P. Campbell et al., **Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness** (New York: McGraw-Hill, 1970), p. 345.
7. Robert J. House, H. J. Shapero, and M. A. Wahba, "Expectancy Theory as a Predictor of Work Behavior and Attitudes: A Reevaluation of Empirical Evidence", **Decision Sciences**, July 1974, pp. 481-506.
8. L. H. Peters, "Cognitive Models of Motivation, Expectancy Theory and Effort: An Analysis and Empirical Test", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1977, pp. 129-48.
9. Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, **Managerial Attitudes and Performance** (Homewood, Ill.: Irwin, 1968).
10. Howard Garland, "Relation of Effort-Performance Expectancy to Performance in Goal-Setting Experiments", **Journal of Applied Psychology**, February 1984, pp. 79-84; Ralph Katerberg and Gary Blau, "An Examination of Level and Direction of Effort and Job Performance", **Academy of Management Journal**, June 1983, pp. 249-57; Terence R. Mitchell, "Expectancy Models of job Satisfaction, Occupational Preference and Effort: A Theoretical, Methodological, and Empirical Appraisal", **Psychological Bulletin**, 1974, pp. 1053-75.
11. Edward E. Lawler III and J. L. Suttle, "Expectancy Theory and Job Behavior", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1973, p. 483.
12. F. Schmidt, "Implication of a Measurement Problem for Expectancy Theory Research", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1973, pp. 243-51.
13. See J. Stacy Adams, "Toward an Understanding of Inequity", **Journal of Abnormal and Social Psychology**, November 1963 pp. 422-36; Richard Cosier and Dan Dalton, "Equity Theory and Time: A Reformulation", **Academy of Management Review**, April 1983, pp. 311-19.
14. I. R. Andrews, "Wage Inequity and Job Performance", **Journal of Applied Psychology**, January 1967, pp. 38-45; Paul S. Goodman and A. Freedman, "An Examination of Adams' Theory of Inequity", **Administration Science Quarterly**, December 1971, pp. 271-88; J. Stacy Adams and S. Freedman "Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography", in **Advances in Experimental and Social Psychology**, ed. L. Berkowitz (New York: Academic Press, 1976).
15. M. R. Carrell and J. E. Dettrich, "Equity Theory: The Recent Literature, Methodological Considerations, and New Directions", **Academy of Management Review**, April 1978, pp. 202-10.
16. *Ibid.*, p. 208.
17. Michael H. Birnbaum, "Perceived Equity of Salary Policies", **Journal of Applied Psychology**, February 1983, pp. 49-59; Paul S. Goodman, "An Examination of Referents Used in Evaluation of Pay", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1974, pp. 340-52; Jerold Greenberg and Suzyn Ornstein, "High Status Job Title as Compensation for Underpayment: A Test of Equity Theory", **Journal of Applied Psychology**, May 1983, pp. 285-97; Paul S. Goodman, "An Examination of Referents Used in the Evaluation Pay", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1974, pp. 340-52.

18. M. R. Carrell and J. E. Dettrich, "Employee Perceptions of Fair Treatment, **Personnel Journal**, 1976, pp. 523-24.
19. B. F. Skinner, **Contingencies of Reinforcement** (New York: Appleton-Century Crofts, 1969); B. F. Skinner, **Beyond Freedom and Dignity** (New York: Knopf 1971).
20. F. Luthans and R. Kreitner, **Organizational Behavior Modifications** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1975).
21. L. K. Miller, **Principles of Everyday Behavior Analysis** (Monterey, Calif.: Brooks-Cole Publishing, 1975).
22. R. M. Tarpy, **Basic Principles of Learning** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1974).
23. W. Clay Hamner, "Reinforcement Theory and Contingency Management in Organizational Settings", In **Organizational Behavior and Management: A Contingency Approach**, ed. Henry L. Tosi and W. Clay Hamner (Chicago: St. Clair Press, 1974), pp. 86-112.
24. "How to Earn Well-Pay", **Business Week**, June 12, 1978, pp. 143-46.
25. D. J. Cherrington, H. J. Reitz, and W. E. Scott, "Effects of Contingent and Non-Contingent Rewards on the Relationship Between Satisfaction and Performance", **Journal of Applied Psychology**, 1971, pp. 531-36.
26. Hamner, "Reinforcement Theory", pp. 104-8.
27. W. Clay Hamner and Ellen P. Hamner, "Behavior Modification on the Bottom Line", **Organizational Dynamics**, Spring 1976, pp. 2-21.
28. "At Emery Air Freight: Positive Reinforcement Boosts Performance", **Organizational Dynamics**, Winter 1973, pp. 2-14.
29. Edwin A. Locke, "The Myths of Behavior Mood in Organizations", **Academy of Management Review**, October 1977, pp. 543-53.
30. Edwin A. Locke, "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1968, pp. 157-89.
31. Gary P. Latham and Gary A. Yukl, "A Review of Research on the Application of Goal Setting in Organizations", **Academy of Management Journal**, December 1975, pp. 824-45.
32. See K. W. Mossholder, "Effects of Externally Mediated Goal Setting on Intrinsic Motivation: A Laboratory Experiment", **Journal of Applied Psychology**, April 1980, pp. 202-10; D. W. Organ, "Intentional vs. Arousal Effects of Goal Setting", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1977, pp. 376-89.
33. Luthans and Kreitner, **Organizational Behavior Modification**, p. 64.
34. Peter Drucker, **The Practice of Management** (New York: Harper & Bros., 1954), pp. 128-29.
35. George S. Odion, **Management by Objectives** (New York: Pitman, 1965), p. 26.
36. Anthony P. Raia, **Management by Objectives** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1974), p. 8.
37. For Perhaps the most comprehensive empirically based evaluation of MBO to date in book form, see Stephen J. Carroll and Henry L. Tosi, **Management by Objectives: Applications and Research** (New York: Macmillan, 1973).
38. See Thomas Chacko and James McElroy, "The Cognitive Component in Locke's Theory of Goal Setting: Suggestive Evidence for a Causal Attribution Interpretation", **Academy of Management Journal**, March 1983, pp. 104-18; Edwin A. Locke, Elizabeth Fredrick, Elizabeth Buckner, and Philip Bobko, "Effect of Previously Assigned Goals on Self-Set Goals and Performance", **Journal of Applied Psychology**, November 1984, pp. 694-99; Robert Reber and Jerry Wallin, "The Effects of Training, Goal Setting, and Knowledge of Results on Safe Behavior: A Component Analysis", **Academy of Management Journal**, September 1984, pp. 544-80.
39. See J. N. Kondrasuk, "Studies in MBO Effectiveness", **Academy of Management Review**, July 1981, pp. 419-30; G. P. Latham and E. A. Locke, "Goal Setting: A Motivational Technique That Works", **Organizational Dynamics**, Autumn 1979, pp. 68-80; Latham and Yukl, "A Review of Research".
40. Miriam Erez and Frederick Kanfer, "The Role of Goal Acceptance in Goal Setting and Task Performance", **Academy of Management Review**, July 1983, pp. 454-63; Gary Latham and Timothy Steele, "The Motiva-

- tional Effects of Participation Versus Goal Setting on Performance", *Academy of Management Journal*, September 1983, pp. 406-17.
41. Jay S. Kim, "Effect of Behavior Plus Outcome Goal Setting and Feedback on Employee Satisfaction and Performance", *Academy of Management Journal*, March 1984, pp. 139-49.

Additional References :

- BEHLING, O., C. SCHRIESHEIN, and J. TOLLIVER. "Alternatives to Expectancy Theories of Motivation". *Decision Sciences*, 1975, pp. 449-61.
- DECI, E. L. "The Effects of Contingent and Non-Contingent Rewards and Controls in Intrinsic Motivation". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, pp. 217-29.
- DUNNETTE, M. D. *Work and Non-Work in the Year 2001*. Monterey, Calif.: Brooks-Cole, 1973.
- GRAEN, G. "Instrumentality Theory of Work Motivation: Some Experimental Results and Suggested Modifications". *Journal of Applied Psychology Monograph*, 53, 1968, pp. 1-25.
- IVANCEVICH, JOHN M. "The Performance to Satisfaction Relationship: A Causal Analysis of Stimulating and Non-Stimulating Job". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1978, pp. 350-65.
- LAWLER, E. E., III. "Job Attitudes and Employee Motivation: Theory, Research, and Practice". *Personnel Psychology*, 1970, pp. 223-37.
- LAWLER, E. E., III. *Pay and Organizational Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1971.
- LUTHANS, F., and R. KREITNER. *Organizational Behavior Modification and Beyond*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1985.
- MANZ, C. C., and H. P. SIMS. "Vicarious Learning: The Influence of Modeling on Organizational Behavior". *Academy of Management Review*, January 1981, pp. 105-13.
- MITCHELL, T. R., and A. BIGLAN. "Instrumentality Theories: Current Issues in Psychology". *Psychological Bulletin*, 1971, pp. 432-54.
- MCCLELLAND, D. C., and D. G. WINTER. *Motivating Economic Achievement*. New York: Free Press, 1969.
- SCHWAB, DONALD P., JUDY D. OLAN-GOTTLIEB, and HERBERT G. HENEMAN, II "Between-Subjects Expectancy Theory Research: A Statistical Review of Studies Predicting Effort and Performance". *Psychological Bulletin*, 1979, pp. 139-47.
- STEERS, R. M. "Task-Goal Attributes in Achievement and Supervisory Performance". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1975, pp. 392-403.

تصميم الوظائف

تتميز مصنع كلار لصناعة السيارات السويدية فولفو، بأن آلاته بسيطة وطلق الهواء وأقل ضوضاء من مصانع تجميع السيارات العادية... والسبب في ذلك.. ليس للمصنع خط تجميع، على الأقل، بالمعنى التقليدي. فقد تم إحلال نظام هنري فورد الشهير والمفترض فيه الكفاءة، بشبكة ترولييات تعمل اليا، وتتحرك في المصنع وهي تحمل سيارات مجمعة جزئيا. وقد غيرت ترولييات كلار العملية البغيضة والمملة لتجميع السيارات تغييرا شاملا حيث أصبحت هناك فرق من العمال تقوم بتركيب نظم كاملة بدلا من قيام افراد التجميع بتركيب أجزاء مفردة.

تمثل التروليات واحدا من الابداعات الفنية والبيئية في هذا المصنع النموذجي الذي صمم والانسان في عين اعتباره. وقد حاولت فولفو تحسين مستوى الابداع والمسؤولية والتنوع في وظائف عمالها مع الاستمرار في إنتاج سيارات مريحة. كما أنها تحاول أن تسيطر على مشكلة تواجه كثيرا من المديرين وهي أنه كلما ارتفعت المستويات التعليمية والتوقعات العامة للعمال، كانوا أقل ميلا نحو أداء أعمال مضجرة ومملة كتلك السائدة في كثير من الصناعات. و يبدو أن العدلات العالية لدوران العمل والقياب تمكس التحرر من هذا الوم.

هناك فيض مستمر من المديرين الذين يحضرون إلى كلار من جميع أنحاء العالم ولديهم سؤالان رئيسيان: هل نجح (هذا النظام) فعلا؟ وهل هو مجد اقتصاديا؟ سنحاول لاحقا في هذا الفصل الإجابة عن هذين السؤالين حول هذا الموضوع المهم... تصميم الوظائف يتكون عرضنا لموضوع تصميم الوظائف من أربعة أجزاء، سيتم في الجزء الأول عرض تعريف شامل لتصميم الوظائف وتطوره التاريخي، فيما يتألف الجزء الثاني من الأسس النظرية لموضوع تصميم الوظائف. ثالثا، سنقوم بعرض أبحاث مختارة حول التطبيق الحالي لتصميم الوظائف في منظمات مختلفة. وأخيرا، سيتم عرض نموذج متكامل لتصميم الوظائف يسعى إلى ربط الموضوعات الرئيسية في هذا الفصل مع بعضها.

تعريف تصميم الوظائف وتطوره التاريخي

تعريف تصميم الوظائف :

بما أن تصميم الوظائف يتعلق بوظيفة الفرد (في التنظيم) فنستعرفه، ابتداء، على النحو التالي :

«معالجة محتوى ومهام وعلاقات الوظائف الموجهة لتحقيق أغراض تنظيمية وإشباع حاجات شخصية لشاغلي الوظيفة».

كما يكشف هذا التعريف أن تصميم الوظائف يختص بعدد من جوانب وظيفة الفرد، تشمل : محتوى الوظيفة، ومهامها، والعلاقات المطلوبة بين الأشخاص، ونتائج الأداء، والتغذية للرددة. (تجد عناصر تصميم الوظائف بشكل ٦ - ١).

ويشمل محتوى الوظيفة تلك الجوانب التي تحدد طبيعة العمل وهي :

(١) التنوع (٢) الاستقلالية (٣) درجة التعقيد أو الرتبة (٤) درجة الصعوبة (٥) وحدة المهام (أي القيام بكل العمل أو بجزء منه).

وأما واجبات الوظيفة فهي المتطلبات والأساليب التي تتضمنها الوظيفة الواحدة وتشمل :
 (١) مسئوليات الوظيفة (٢) السلطة (٣) تدفق المعلومات (٤) أساليب العمل (٥) متطلبات التنسيق . وتوفر العلاقات العنصر المتفاعل للوظيفة الفرد . ويشمل نطاق العلاقات أو التعامل المطلوب مع الآخرين وفرص الصداقة ومتطلبات العمل الجماعي . وتخصص نتائج الأداء بمستوى أداء الوظيفة ...

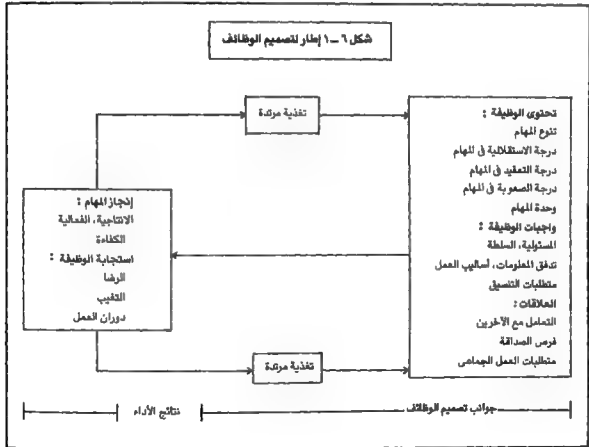
و يوجد لذلك جانبان :

- (١) المعايير الخاصة بانجاز العمل (مثل الانتاجية والفعالية والكفاءة).
 (٢) المعايير الخاصة باستجابات الموظف للوظيفة (مثل الرضا والتغيب ودوران العمل).

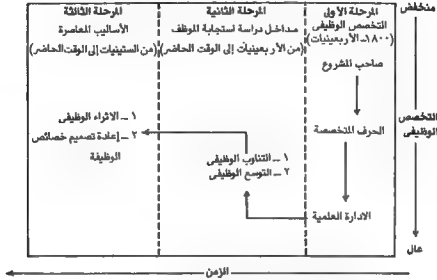
ويتضمن العامل الأخير التغذية المرتدة نتائج العمل . وتنشأ التغذية المرتدة ، على وجه العموم من مصدرين :

- (١) التغذية المرتدة المباشرة من العمل في انجاز المهام .
 (٢) التغذية المرتدة من الأفراد الآخرين الذين يشملون زملاء الشخص أو رؤسائه أو مرؤوسيه .

ينبغي على أى جهد موجه نحو تصميم الوظائف أن يأخذ في الاعتبار كل جوانب تصميم الوظيفة . وسننظر في الجزء التالي في الكيفية التي ضمن بها المديرون والعلماء السلوكيون هذه الجوانب في الأساليب الرئيسية لتصميم الوظائف .



شكل ٦ - ٢ التطور التاريخي لتصميم الوظائف



التطور التاريخي لتصميم الوظائف :

مر التطور التاريخي لتصميم الوظائف عبر ثلاث مراحل :

(١) التخصص الوظيفي .

(٢) مداخل دراسة استجابة الموظف .

(٣) المداخل المعاصرة . و يوضح شكل ٦ - ٢ هذا التطور التاريخي .

انصب تركيز تصميم الوظائف خلال المرحلة الأولى عصر الصناعة - على الارتفاع بمستوى التخصص، فيما ارتكزت القاعدة الصناعية لأغلب الدول في الفترة السابقة لعصر الصناعة على صاحب الورشة المستقل، أو الحرق أو صاحب العمل . وكان يتولى مسئولية تلك العمليات عدد محدود من الناس (أو شخص واحد فقط)، يقومون بأعمال التصميم والتصنيع وبيع المنتجات أو الخدمات، و يسير العمل بخطوات غير منتظمة وغير محددة المهام والمسئوليات .

وبتقدم الصناعة ولكن مع استمرار المنظمات الصغيرة، ظهر الاتجاه نحو تقسيم العمل والتوسع في التخصص الوظيفي . ومن التطورات الأخرى التي ظهرت في مرحلة التصميم ظهور مبادئ الإدارة العلمية . وتميزت هذه المرحلة بعملية دمج الشركات الصغيرة في مؤسسات كبرى وبالتركيز المتزايد على تقسيم العمل وعمليات خط التجميع وقد عال من المستوى العالي للتخصص الذي

تزايد الاحساس، خلال المرحلة الثانية، بالاستجابات السلبية للعاملين تجاه وظائفهم، إذ نتج عن المستوى العالي للتخصص الذي أوجده مدخل الإدارة العلمية عدد من المشكلات ركزت حول معنى يات وسلوك الفرد العامل . وترجع أسباب هذه المشكلات - مثل انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والمعدل العالي للتغيب عن العمل، ودوران العمل - جزئياً إلى السأم الناتج عن التخصص الدقيق والطبيعة الروتينية للعمل . وقد ظهرت مبكراً استجابة الإدارة لهذا الوضع في استخدام أسلوب «التناوب الوظيفي» و «التوسع الوظيفي» . ويمثل هذان الأسلوبان، اللذان يركزان إما على تعاقب الأفراد على الوظائف المختلفة، أو إسناد مهام إضافية للعاملين، إجراءات مؤقتة لحل مشكلات ردود الفعل لدى العامل أو الموظف .

تتضمن المرحلة الثالثة الأساليب المعاصرة لتصميم الوظائف. و يسلم كل أسلوب من أساليب هذه المرحلة بأنه لا يمكن أن يتم تحسينات في وظائف العاملين إلا على حساب التخصص الوظيفي،ومن خلال إجراء تغييرات في محتوى ومهام وعلاقات العمل ونظام التغذية المرتدة.

وقد تم تحديد أسلوبين من هذه الأساليب هما : الاثراء الوظيفي، وإعادة تصميم خصائص الوظيفة. و بينما يركز الاثراء الوظيفي على «موامل الدافعية» لهريز بيرج والخاصة ببدء التحدى في الوظيفة والانتجاز والمسئولية والتقدير^١، لا ينحصر اهتمام إعادة تصميم خصائص الوظيفة فقط في أبعاد خصائص الوظيفة الرئيسية للمحتوى والمهام والعلاقات، بل يأخذ في الاعتبار أيضا أهمية الفروق الفردية في ردود الفعل نحو جهود تصميم الوظائف.

التخصص الوظيفي : الإدارة العلمية

نشأ مدخل الإدارة العلمية وترعرع من خلال أعمال تيلور وزملائه. وقد ظهر هذا المدخل استجابة لمشكلات وحاجات المنظمات التي كانت في غمرة الحركة الصناعية. كما أصبحت الإدارة العلمية الأسلوب التقليدي لتصميم العمل في كثير من المنظمات.

تصميم الوظائف :

يعد تصميم الوظائف واحدا من أهم عناصر الإدارة العلمية، و يفترض، في صورته الأساسية، ضرورة تبسيط الوظائف وتنميتها وتخصصها لكل عنصر من عناصر العمل المطلوب أدائه. وتقوم المنظمات، عموما، بتطبيق المفهوم الأساسي لتصميم الوظائف من خلال تجزئة كل وظيفة إلى وحدات صغيرة، وتنميط الإجراءات اللازمة لأداء هذه الوحدات وتدريب وتحفيز العمال لأداء أعمالهم تحت ظروف توفر الكفاءة العالية في أداء تلك الأعمال.

وكما اقترح تايلور :

«لعمل أبرز وأمين عنصر في الإدارة العلمية الحديثة هو فكرة المهام، حيث يتم تخطيط عمل كل عامل ببساطة الإدارة، على الأقل قبل يوم من البدء في العمل و يتسلم كل عامل، في أغلب الحالات، تعليمات وتوجيهات متكاملة ومكتوبة تحدد له بالتفصيل المهمة المطلوب منه القيام بها، ولا تحدد المهمة المراد أدائها فقط بل والطريقة التي تؤدي بها والزمن الذي تستغرقه. فإذا أفلح العامل في أداء مهمته بصورة صحيحة، وفي حدود الزمن المقرر، تلقى زيادة تتراوح بين ٢٠٪ و ١٠٠٪ من أجره العادي»^٢.

لنأخذ سائق راكعة يعمل في رصيف الشحن، بالسكة الحديد كمثال. لقد تم تحديد وتصميم عمل هذا السائق بحيث يكون موقع الوحدات المراد شحنها بطريقة رفع ونقل هذه الوحدات والشكل الذي تكون عليه الوحدات على ظهر الشاحنة وعدد الوحدات المراد شحنها في اليوم الواحد، كلها محددة بصورة مسبقة، ولا يتم تدريب السائق على أداء هذا العمل لحسب بل إنه يتلقى مكافأة مالية إذا قام بشحن عدد من الوحدات يفوق العدد المحدد لليوم الواحد.

لعله من الملاحظ أن منهج تيلور في تصميم الوظائف قد تم تطبيقه في المؤسسات الصناعية على نحو شامل خاصة تلك التي تستخدم خطوط التجميع.

وقد أظهرت دراسة أجريت على نطاق واسع بين العمال في خطوط التجميع في الخمسينيات الخصائص التالية لوظائفهم :

- ١ - السرعة الميكانيكية : تتحدد سرعة العاملين في أداء العمل بسرعة الخط التجميعي أكثر مما يحددها توافق خطوات أداء العاملين أو ميلهم.
- ٢ - الفكرارية : يقوم العاملون بأداء نفس العمليات في فترات زمنية قصيرة مرارا وتكرارا خلال فترة العمل اليومي.
- ٣ - الحاجة إلى مهارات بسيطة : صممت الوظائف بصورة تجعلها سهلة التعلم للتقليل من تكلفة التدريب، ولتوفير الحد الأدنى من المرونة في تعيين الأفراد في الوظائف.

٤ - التركيز على جزء من المنتج : تتكون كل وظيفة من بضع عمليات أو خطوات من مئات أو آلاف العمليات اللازمة لإنتاج سلعة متكاملة .

٥ - التفاعل الاجتماعي المحدود : مكان العمل ودرجة الضوضاء والفصل بين العاملين الواقفين على مسافات متباعدة على طول خط الإنتاج المتحرك تجعل من الصعب قيام علاقات ذات معنى مع بعضهم .

٦ - التجهيد المسبق للمعدات والأساليب : يتم تحديد الأسلوب الذي يؤدي به الموظف العمل بواسطة الاختصاصيين، وقد لا يتاح للعامل أن يؤثر على هؤلاء بالمرّة .

تطبق مبادئ الإدارة العلمية إلى حد كبير، في كل دول العالم الصناعي . ومن الأساليب المعروفة والمطبقة خط التجميع . على أن كل هذه المبادئ قد استخدمت في أعمال أخرى، خاصة تلك التي يسهل تجزئتها إلى وحدات متخصصة يمكن أدائها بدرجة عالية من الكفاءة .

مزايا وعيوب الإدارة العلمية :

يتميز إطار تصميم الوظائف الذي قدمته الإدارة العلمية بأنه من أكثر عناصر الفكر الإداري أهمية . وانطلاقاً من هذه الصفة، يتوقع أن يحمل المديرون على عهد من المزايا عند اتباع هذا الأسلوب .

أولاً - من خلال البحث العلمي يمكن تصميم الوظائف بالصورة التي تتيح الاستفادة القصوى من التخصص والتبسيط للحصول على أعلى درجة من كفاءة العامل .

ثانياً - في حالة إمكانية تحليل الوظائف إلى وحدات دقيقة للتخصص، تتوافر ميزة اقتصادية إذ يمكن شغل هذه الوظائف بواسطة عمال منخفضي المهارات، وبشكل هؤلاء مورداً قليل التكلفة .

ثالثاً - بسبب الحاجة إلى مهارات محدودة، يكون القدر المطلوب من التدريب محدوداً، وفي ذلك ميزة اقتصادية أخرى .

أخيراً، وفرت الإدارة العلمية للمديرين درجة عالية من التحكم في كمية ونوعية الإنتاج وذلك لسببين :

أولاً - باستخدام الآلات في الإنتاج يقل احتمال تعرض العمال للإصابة بالآرماق الجسدي عند أداء العمل، كما يمكن التنبؤ بمستوى ثابت من الإنتاج من حيث الكمية والجودة .

ثانياً - يسهل على المشرفين مراقبة العمال من خلال تخطيط العمليات والتخصص حيث يسهل التعرف على أي انحراف عن المعدل المقرر وتصحيحه في ظل تلك الظروف . وإجمالاً، يمكن القول بأن الفائدة الأساسية لهذه الطريقة هي أنه أمكن تحديد الكثير من الجوانب غير الثابتة أو غير المضمونة والتحكم فيها . وبالتالي توافرت لدى الإدارة فرصة التركيز على إجراء تحسينات أكثر في كفاءة الإنتاج .

ولكن في بعض الحالات، لم يؤد تطبيق هذه المبادئ إلى تحقيق الفوائد المتوقعة، حيث يركز هذا المدخل على جانب الإنجاز، الموضح بشكل (٦ - ١)، مع الحد الأدنى من الاهتمام بردود الفعل تجاه تلك الأعمال^٢. ففي بعض المنظمات، تجاوزت المشكلات الناتجة عن ردود فعل العمال لتخطيط وظائفهم، للمكاسب المتوقعة في الكفاءة والإنتاجية، كما أن الاتجاه نحو التخصص الدقيق - بالرغم مما حققه من مزايا في التخطيط وجدولة العمل - إلا أنه أنشأ كثيراً من الوظائف الروتينية المملة، مما أدى إلى حالات من عدم الرضا ودوران العمل والتفريط .

على أن هذا لا يعني أن كل عمليات خط التجميع عديمة الفائدة فهناك الكثير من العمليات الإنتاجية التي لم تواجه تلك المشكلات، أو أن هذه المشكلات قد تلاشت باتباع إجراءات أو تدابير إدارية معينة . فالنقطة الجوهرية هنا أنه لا بد من أن يؤخذ في الاعتبار كل عنصر من عناصر إنجاز العمل وردود فعل العاملين تجاه وظائفهم في أي محاولة لتصميم الوظائف . وبأنه على ذلك، ظهرت الحاجة إلى أساليب أخرى لتصميم الوظائف تأخذ في الاعتبار إنجاز المهام واستجابات العاملين في وقت واحد .

التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي :

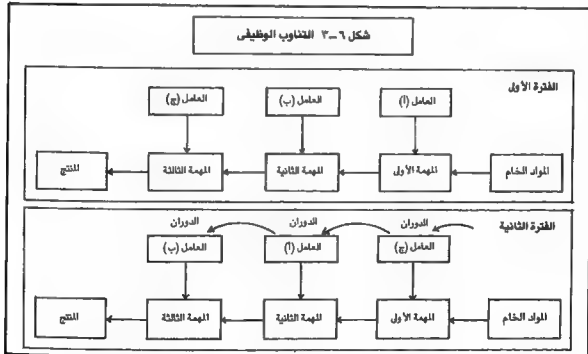
نشأت، عقب الحرب العالمية الثانية مباشرة، حركة متنامية في أوساط المديرين والعلماء السلوكيين حول تصميم وظائف العمال، سنطلق عليها اسم مداخل استجابات العاملين، فقد تطورت المشكلات الناتجة عن أسلوب الإدارة العلمية في تصميم الوظائف إلى درجة أصبحت معها «كآبة (العمال) ذوي الياقات الزرقاء» مرضاً شائعاً، ومن ثم اقترنت استجابة المديرين الأساسية بطريقتين لتصميم الوظائف : التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي.

التناوب الوظيفي :

يقوم التناوب الوظيفي على افتراض أن الأعمال المختلفة التي يقوم بها العمال قابلة للتبادل، ومن الممكن أن يتم «تدوير» العمال من عمل إلى آخر دون أن يحدث خلل يذكر في انسياب العمل - يصور شكل (٦ - ٣) العملية الأساسية للتناوب الوظيفي - لتأخذ خط جميع السيارات، كمثال، حيث تكون المهمة الأولى تركيب السجاد والمهمة الثانية تركيب مقاعد السيارة والمهمة الثالثة تركيب لوحة أجهزة القياس في السيارة. خلال الفترة الأولى يتولى العامل (أ) المهمة الأولى والعامل (ب) المهمة الثانية و (ج) المهمة الثالثة. وخلال الفترة الثانية يتولى العامل (أ) المهمة الثانية والعامل (ب) المهمة الثالثة و (ج) المهمة الأولى.

بهذا الأسلوب، لا يبدو أن هناك تغييرات جوهرية في الوظائف الفعلية للعمال، ومع ذلك تفترض الإدارة أن تعاقب العمال على وظائف مختلفة يؤدي إلى التقليل من السأم والتكرار المل، وذلك بتوفير الفرصة للعمال لتطو ير مهارات أخرى ولاكتساب منظور أوسع لعملية الإنتاج الكلية.

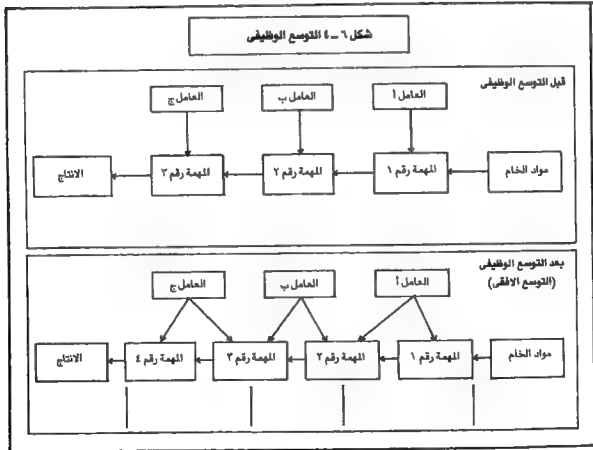
ومع ذلك فالتناوب الوظيفي حل مؤقت فقط لشكلة أكبر بكثير مما يظهر، إذ لم يحدث تغيير جوهري في الوظائف أو توقعات العمال، فقد يزول السأم والممل لفترة قصيرة إلا أن التكرار باق. وأشار النقاد، في هذا الموضوع، إلى أن العمال يتعرضون لسلسلة من الوظائف المملة والمضجرة يتناوب بهم عليها.



التوسع الوظيفي :

لقد كان التوسع الوظيفي المحاولة الأولى، من قبل المديرين، لاعادة تصميم الوظائف . و يتميز هذا الأسلوب بالتوسع الأفقي للوظائف بحيث تشمل مجموعة متنوعة من المهام . و يقتنع مؤيدو أسلوب التوسع الوظيفي أن الشعور بالسأم وعدم الرضا في كثير من الوظائف يرجع إلى دورة العمل القصيرة المرتبطة بالمهام المختلفة . فمثلا يأخذ تركيب للصابع الأمامية للسيارة، في خط التجميع، بضع دقائق وكذا الحال بالنسبة لعجلة القيادة أو الراديو .

يتضمن التوسع الأفقي زيادة عدد وأنواع المهارات والنشاطات التي يقوم بها الفرد العامل . وتشمل الوظيفة التي يتم توسيعها في أغلب الحالات بعض النشاطات التي يقوم بها، في الأصل، عمال آخرون . لنفرض أن المهام من ١ إلى ٤ ، في شكل (٦-٤) تشمل على التوالي - تركيب السجاد، والمقاعد، ولوحة أجهزة القياس، والراديو في السيارة تبعد التوسع في الوظيفة، قد يكون العامل (أ) مسئولاً عن تركيب السجاد والمقاعد، والعامل (ب) عن تركيب المقاعد ولوحة أجهزة القياس، والعامل (ج) مسئول عن تركيب لوحة أجهزة القياس والراديو . يتوقع، من خلال زيادة أنواع المهارات المطلوبة والتوسع في عدد العمليات، أن تنخفض درجة السأم والملل وبالتالي يرتفع مستوى الرضا الوظيفي، على أن هناك عدداً من النقاد يرون أن التوسع الوظيفي مجرد أداة تستخدمها الإدارة؛ لزيادة الانتاجية، وتخفيض العمالة الكلية . و يدفعون بأن طبيعة الوظائف قد بقيت كما هي من حيث إنها مملة وتبعث على عدم الرضا، وأن التوسع الوظيفي لم يضيف للعمل شيئاً سوى زيادة في أعباء العمل . فإذا كان من الممكن أداء نفس العمل بعدد أقل من العمال، فلن يتردد المديرون في انتهاز هذه الفرصة للتخلص من العدد الزائد من العمال^١ .



وإلى جانب المشكلات التي تنتج عن عدم إجراء أى تغيير على طبيعة الوظائف فإن كلا من التناوب الوظيفى أو التوسع الوظيفى لم يبين على تصور أو إطار نظرى منظم. وفي الواقع، فإن الحلول التي يقدمانها ما هي إلا استراتيجيات مؤقتة قائمة على الحكم الشخصي، استخدمها المديرون في محاولة لحل مشكلات أكبر. وكما للحنا في الفصل الثاني فإنه لا بد أن تبني أى محاولة لاحداث تغيير في سلوك الفرد على إطار نظرى مؤسس يحدد بشكل واضح للمتغيرات الرئيسية والعلاقات بينها ونتائج الأداء المتوقعة.

الأساليب المعاصرة لتصميم الوظائف :

بالرغم من أن التناوب الوظيفى، والتوسع الوظيفى، استراتيجيتان مؤقتتان فإنهما على الأقل قد حدثتا من مشكلات رددت فعل العاملين المرتبطة بالإدارة العلمية ولهذا ظهرت الحاجة لدى المديرين إلى حلول طويلة الأجل. ومن تلك الأساليب التي لقيت قبولاً في عصرنا الحاضر الإثراء الوظيفى وإعادة تصميم خصائص الوظيفة. وكما سنلاحظ بعد قليل فإن التجارب المكتسبة من استخدام التناوب الوظيفى والتوسع الوظيفى لم تشب هباء بل إن كلا من «أسلوب استجابة العاملين» يصلح كعناصر للأساليب المعاصرة.

السلوك في المنظمات

التدريب لوظائف جديدة

لقد أدرك أغلب المديرين أن التدريب في الوظيفة أو إعادة التدريب جزء أساسي لأي برنامج لتصميم الوظائف. وقد تأثر التدريب كثيره من المهام الأخرى في إدارة المنظمات، بالتطورات التقنية. ومن أحدث التقنيات التي تؤثر في نشاطات التدريب، شرائط أو الأقراص الفيديو التي لا تختلف كثيراً عن تلك المستخدمة للمشاهدة. تنقل هذه الأجهزة الجديدة جزءاً كبيراً من مادة التدريب من قاعة المحاضرات إلى المكتب أو الصنع حيث يستطيع العاملون رؤية الطريقة التي تؤدي بها الأعمال. ننظر في هذه الأمثلة:

- يستطيع الميكانيكيون في كثير من معارض سيارات فورد مشاهدة صورة لحرك السيارة من قريب على شاشة عرض مع مواصفات التعديل في جهاز حقن الوقود وشمعت الإشعال وغيرها لتحديد التغييرات في أداء المحرك.
- يستطيع العاملون في مطاعم سيزار (Sizzler) تشغيل وحدة أقراص الفيديو والبده في تعلم كيفية تجهيز أطعمة جديدة.
- تستخدم إدارة جى سي بيني (J.C. Penney) أجهزة الفيديو في تعليم موظفيها طرق وإجراءات مراقبة المخزون.
- يتعلم العاملون في خطوط تجميع الأجهزة الإلكترونية في شركات مثل هيرولت باكارد وجنرال إلكتريك وسوني، كيفية تجميع وحدات جديدة عن طريق الارشادات في أقراص الفيديو.

يتطلع المديرين، إلى جانب نقل التدريب إلى محيط العمل، إلى تحقيق مزية أخرى محتملة لهذه التقنية الحديثة تتمثل في خفض تكاليف التدريب. فقد قدرت تكاليف التدريب في الولايات المتحدة بثلاثين بليون دولار تشمل تكلفة التعليم والوقت الضائع والرواتب والمزايا الإضافية والانتقال. فإذا ما حقق التدريب التفاعلي تخفيضاً طفيفاً في هذه المصروفات، فمن المحتمل التوسع في استخدامه.

Jeremy Main, "New Ways to Teach Workers What is New", Fortune, oct. 1, 1984, pp. 85-94.

مأخوذ من :

الإثراء الوظيفى :

تعطى نظرية ميرز بيرج ذات العاملين إطاراً لجهود إعادة تصميم الوظائف الرامية إلى زيادة الشعور بالرضا والأداء بالنسبة للعامل. وكما عرضنا في الفصل الرابع، فإن مدخل ميرز بيرج للإثراء الوظيفى يركز على عنصرين : العوامل الوقائية وعوامل الدافعية. فحينما لا تتوافر عوامل الوقاية في الوظيفة، تحدث للعامل حالة من عدم الرضا، وفي حالة توافرها، من جهة ثانية، فإن حالة عدم الرضا تنخفض إلى لا شيء. على أن حالة انحسار الشعور بعدم الرضا لا تحدث حالة رضا، فيما تتعلق عوامل الدافعية (مثل توافر عوامل التحدى في الوظيفة وحرية التصرف والمسئولية والإنجاز) بالجوانب الذاتية التي، إن توافرت، تؤدي إلى الشعور بالرضا وتدفع بالأداء^{١١}.

حينما يتم تطبيق نظرية العاملين على تصميم الوظائف فانها تركز على إحداث تغييرات في العمل نفسه وبالتوسع وأسبأه أى العوامل الدافعة في النظرية^{١١} . ولتوضيح عملية تطبيق الاثراء الوظيفي ، لننظر في وظيفة مشغل مكبس في مصنع للسيارات . تشمل وظيفة المشغل عمل رقائق الحديد وصفها في المكبس ثم تشغيل المكبس الذي يحيل لوحة الحديد إلى قطعة حديد مشكلة في هيئة باب للسيارة . قبل ظهور أسلوب الاثراء الوظيفي ، كانت مسئولية المشغل تنحصر في وضع عدد من الأبواب في اليوم الواحد ، فيما يتم التحكم في تزويد المواد الخام والمواد المصنعة بواسطة الخط التجميعي .

كيف يمكن إثراء وظيفة مشغل المكبس هذا ؟ من الممكن إدخال التعديلات الآتية والتي تتضمن عوامل الدافعية في نظرية هيرز بيرج :

- ١ - المسئولية : توسع مسئولية العامل بجعله مسؤولاً ليس فقط عن الإنتاج بل وعن ضبط الجودة ، والصيانة المقررة للمكبس أيضاً . وتعمل هذه الجوانب الثلاثة - الإنتاج ، وضبط الجودة ، والصيانة - على إيجاب «وحدة عمل مسجعة» ومكاملة بالنسبة للمشغل (أى وحدة المهمة وتنوعها) .
 - ٢ - اتخاذ القرارات : توسع سلطة العامل وحرية تصرفه في العمل من خلال وضع معايير للإنتاج والتحكم في سرعة السير الداخل ، والتقليل من الاشراف المباشر عليه (أى الاستقلالية في أداء المهمة) .
 - ٣ - التغذية المرتدة : زود العامل بالمعلومات المرددة المباشرة بتوفير بيانات عن الأداء وأترك للعامل نفسه ، في بعض الحالات ، مهمة جمع وحفظ تلك البيانات (أى المعلومات المرددة حول أداء المهمة) .
 - ٤ - المساءلة والمحاسبة : كآءى العامل (كالاطرء والتقدير) على أساس ما تم إنجازه من أهداف .
 - ٥ - الضمو والتطوير الذاتي : شجع العامل على اقتراح تحسينات في النظام الحالي . إلى جانب ذلك خطط للتطوير والتقدم الوظيفي المحتمل من وظيفته الحالية .
 - ٦ - الانجاز : من خلال التوسع في المسئولية والاستقلالية والمساءلة ، ينشأ شعور بالانجاز أو الاحساس بعمل شيء ذي قيمة لدى المشغل .
- لأسلوب هيرز بيرج في الاثراء الوظيفي مزاياه وعيوبه . فمن الجانب الإيجابي يجب أن توفر الوظائف التي يتم إثرائها قدراً أكبر من الدافعية وفرصاً للرضا لدى العامل أكثر مما توفره الوظائف الروتينية أو ذات المهام البسيطة . و يؤمل أن ينتج عن هذا القدر العالي من الدافعية والرضا الوظيفي إنتاجية أعلى ومستوى أعلى من الجودة وانخفاض في معدلات ترك العمل والتغيب .
- وأما عيوب أسلوب الاثراء الوظيفي فتتعلق عموماً بالتكلفة المرتبطة بتنفيذ برنامج الاثراء الوظيفي . فقد يدخل في إثراء الوظيفة تكلفة التدريب وتجديد أو توسيع المباني والرواتب العالية إذ أن معظم الوظائف تتطلب عموماً عمالاً مهرة . وهناك مسألة أخرى تستوجب الاهتمام أيضاً وهى أن هناك بعض العمال وخاصة كبار السن فيهم ، قد يقاومون تلك التغييرات لأنهم «الغوا وظائهم بالصورة التي هى عليها» . ومع ذلك فهناك من يرى أن مزايا الرضا الوظيفي والدافعية العالية والأداء الجيد تفوق العيوب المرتبطة بجهود الاثراء الوظيفي . وقد تم تنفيذ برامج للاثراء الوظيفي ، منذ إنشائه ، في عدد من المنظمات شملت الشركة الأمريكية للمهايف والتلكس (AT and T) وتكساس انسترومنت (Texas Instrument) وجنرال فودز (General Foods) وأى بى ام (IBM) وبولور يد (Polaroid)^{١٢} .

مشكلات الاثراء الوظيفي :

لأسلوب الاثراء الوظيفي ، كغيره من الأساليب للأخذة من العلوم السلوكية التي تسعى إلى حل بعض المشكلات المتعلقة بالعاملين - عدد من النواقص . وتتمثل أبرز هذه المشكلات بالاطر النظرى والاستراتيجيات المعينة التي يستخدمها المديرون في تنفيذ برامج الاثراء الوظيفي . وكما أشرنا في الفصل الرابع ، فهناك الكثير من الجدل حول مدى صحة نموذج هيرز بيرج^{١١} ، إذ أن الاطر النظرى للنموذج لم يحدد أى الجوانب الأساسية في الوظيفة التي تشجع أياً من حاجات الدافعية ، كما أن النموذج قد أغفل تحديد كيفية ارتباط خصائص العامل بظروف إثراء الوظيفة .

هناك عدد من المشكلات المحددة التي ترتبط بتنفيذ برامج الآثار الوظيفية، فقد تضمن كثير من تطبيقات الآثار الوظيفية عددا من التغييرات للالتزام مع بعضها شملت تنوع مهام العمل والقدر اللازم من المسؤولية والاستقلالية والتغذية المرتدة للعامل والقدر المطلوب من التعاون مع مجموعة العمل^{١٠}. فإذا نتجت عن هذه البرامج تأثيرات إيجابية، فهل يرجع ذلك لواحد أم اثنين أم لكل تلك التغييرات مجتمعة؟ فالمشكلة إذن، تكمن في قلة الدراسات التي تحدد أى تغييرات تصميم الوظيفة أكثر أهمية من غيرها. كما تخضع الشواهد الخاصة بتحديد الجوانب الهامة في تصميم الوظائف، والأثر الناتج عن تغيير أى منها. ونتيجة لذلك، فقد اختار المديرين أسلوبا عشوائيا بإجراء تغييرات عديدة في الوظائف متزامنة مع بعضها بأمل أن تكون النتائج الكلية إيجابية.

هناك ست مشكلات رئيسية يحتمل ظهورها عندما تعيد المنظمات تصميم العمل في إطار الآثار الوظيفية. وهذه المشكلات هي:

- ١ - غياب التشخيص قبل إعادة تصميم الوظائف: يندر أن تحرص الإدارة على إجراء دراسة منتظمة للوظائف والأشخاص الذين يتأثرون بإعادة تصميم وظائفهم قبل البدء في مشروع الآثار الوظيفية.

فقد يكشف التشخيص عما يلي:

- (أ) أن بعض الوظائف في حالة أفضل مما ستكون عليه.
 - (ب) أن بعض الوظائف معقد وأن «الآثار» الإضافي لها سيزيد من تعقيد المسألة.
 - (ج) أن العاملين يتفاوتون بصورة ملحوظة في استعدادهم أو قدرتهم على القيام بأعباء الوظائف بعد إرثائها.
 - (د) أن الإدارة قد فشلت في تقدير التزاماتها (من حيث الوقت والموارد) تجاه برامج الآثار الوظيفية.
- ٢ - عدم تغيير العمل: حينما تواجه للمديرين مشكلات الوقت والموارد المتعلقة بإجراء تغييرات جوهريّة في مهام العمل، مثل الآثار الوظيفية، يلجأون إلى عمل تغييرات طفيفة على الوظائف بإضافة مهام ثانوية لها ولا تتم تغييرات فعلية فيما يقوم به الأفراد من أعمال ووظائفهم.
- ٣ - الإخفاق في مراعاة الآثار غير المتوقعة: قد تحدث «تأثيرات جانبية» حتى في حالة تنفيذ برامج كبرى لإعادة تصميم الوظائف، كما يحتمل أيضا حدوث تأثيرات على الوظائف التي «لم يتم إرثاؤها»، وحدث إخلال أو إلغاء لبعض الإجراءات التي أثبتت كفاءتها وفعاليتها، وبذلك يضعف التأثير الإيجابي للبرنامج ككل. فمنع مجموعة من مشغلي الآلات قدرا من الحرية في تحديد سرعة العمليات... على سبيل المثال... قد يحدث ارتباطا في تدفق المواد الخام وفي إجراءات حصر البضائع المصنعة.
- ٤ - التقيؤ غير الملائم: ينبغي أن يتم تقويم أى اتجاه لتعديل السلوك التنظيمي تقويا عمليا، غير أن برامج الآثار الوظيفية التي تم تقويمها عمليا قليلة ومحدودة. فالطرق السائدة في التقويم، عموما هي الوصف الشفهي، والملاحظة أو دراسة الحالة مرة واحدة فقط.

وتتمثل بعض أسباب هذا النقص في:

- (١) عدم القدرة على ترجمة مكتسبات السلوك الانساني في صورة كمية.
- (٢) عدم القدرة على تحديد علاقات السببية.
- (٣) عدم توافر الخبرة في إجراء التقويم.
- (٤) المغالاة في التأكيد على الانجاز (الرغبة في المظهر الجيد). وعدم الرغبة في الاعتراف بالفشل.
- ٥ - نقص التدريب في مجال الآثار الوظيفية: كما يحدث في كثير من محاولات التغيير التنظيمي، فإن ما يحدث هو أن المديرين لا تصلهم معلومات كاملة وحديثة، أو أنهم يعلمون عن هذا المجال قدرا ضئيلا يشعرهم فقط بالارتياح لتطبيقه. ونتيجة لذلك تستخدم إجراءات غير صحيحة، أو يكون هناك تفاوت واضح في أساليب العمل داخل المؤسسة الواحدة.
- ٦ - البيروقراطية الزائدة: في أحيان كثيرة تصالف جهود الآثار الوظيفية إلى العملية الإدارية، ولا يتم دمجها بصورة كاملة في نشاط المنظمة، وتنتج المنظمة إلى أساليب العمل القديمة القائمة حينما لا يؤتى الآثار الوظيفية الثمار المتوقعة منها^{١١}.

جاء الانتقاد الإضافي لبرامج الإثراء الوظيفي من قبل فين (Fein) الذي أشار إلى أنه يمانع النظر في الدراسات المعروفة حول الإثراء الوظيفي، لتكتشف لنا بعض نتائج هامة هي :

- ١ - أن ما يحدث فعليا يختلف عما يعلن بأنه حدث .
 - ٢ - أجريت أغلب الدراسات على موظفين اختيروا عمدا، وبذلك لا يكونون عينة ممثلة لقطاع العاملين .
 - ٣ - أن عدد حالات الإثراء الوظيفي التي ورد ذكرها خلال العشر السنوات الماضية ضئيل جدا .
 - ٤ - كانت التجارب التي أجريت، في كل الحالات، بمبادرة من الإدارة ولم تكن صادرة من العاملين أو النقابات^{١٩} .
- لقد كان فين (Fein) على قناعة من أن بعض التأثيرات الإيجابية قد نشأت عن الإدارة أكثر من الإثراء الوظيفي . ويعتقد أيضا أن الإثراء الوظيفي يفيد الأشخاص الذين يسمعون إلى تحقيق آمالهم من الأعمال التي يقومون بها، وهذا عكس الاعتقاد السائد بأن الناس يحققون ما يصبون إليه خارج وظائفهم وليس فيها^{٢٠} . علاوة على ذلك، يبدو أن أغلب برامج الإثراء الوظيفي موجهة نحو العاملين الذين تتراوح مهاراتهم بين المتوسطة والعالية وتتميز وظائفهم بالإثراء من حيث طبيعتها .
- يعتقد فين أنه ينبغي على المديرين إن كانوا راغبين في تحسين بيئة العمل أن يطلبوا من العاملين ما يريدون . فمن الممكن أن ينتج الرضا عن الأجر، والأمان الوظيفي، وجو العمل المناسب، وليس فقط عن المشاركة، والمسئولية، وتنوع مهام الوظيفة^{٢١} .

السلوك في المنظمات إبطاء المديرين السباقيين

ارتبطت بعض الأوصاف مثل «المتعجل» و«النجم» و«السابق» -لفترة من الزمن- بكثير من المديرين الشباب الذين تخرجوا حديثا في كليات إدارة الأعمال وأصبح يشار إليهم بمديري وقادة المستقبل . وتتمثل أكثر استراتيجيات تصميم الوظائف المستخدمة في ترقية هؤلاء المديرين بسرعة بحيث يستطيعون اكتساب مهارات قيمة ومعرفة ثرة بالمنظمة في فترة قصيرة نسبيا .

بدأ كثير من المنظمات مثل إيلي ليل (Eli Lilly) وإن إس آر (NCR) وسارة لي (Sara Lee) في الوقت الحاضر إعادة النظر في الحكمة من استخدام هذه الاستراتيجية في تصميم الوظائف -وتقوم هذه الشركات وغيرها في الواقع بوقف ظاهرة المديرين المترقين بسرعة بأبطالهم في وظائف معينة لفترة طويلة بالقدر الذي يكسبهم تجربة راسخة وصلبة . وهناك أسباب عديدة وراء هذا التحول الخطير :

- من الممكن نقل المديرين الواعدين بين الوظائف في فترات قصيرة حتى يمكن تنمية المهارات الإدارية في وقت قصير .
- يركز كثير من مديري الترقية المستعجلة اهتمامهم وجهودهم على مشروعات قصيرة المدى سريعة النتائج وتستحوذ على اهتمام رؤسائهم وذلك لأدراكهم القصر المدة التي يمضونها في الوظيفة .
- تواجه كثير من المنظمات صعوبة الحصول على مديرين شباب يستطيعون معالجة التحديات اللازمة للمشكلات الإدارية المعاصرة .

نتيجة لذلك، يجد مدير الترقية للسريعة في وقتنا الحاضر أن مهام العمل التي تصد إليهم تستمر لفترة أطول من المهام التقليدية التي كانت تستمر لفترة سنة أو سنتين .

لقد تبنت شركات قليلة هذا التحول الكبير حتى الآن . ويرى كثير من المديرين والباحثين أن هناك أسبابا أخرى غير ظاهرة وراء ذلك . ويقولون إن هذا التحول قد جاء نتيجة لنقص الوظائف الإدارية منذ فترة الكساد الأخيرة نظابل ذلك زيادة في عدد المديرين الشباب الذين يتنافسون على وظائف قليلة، ولا يظهون التقلبات المتكررة .

أما مسألة ما إذا كان الاثراء الوظيفي عامل دفع قويا وأسلوبا لزيادة الرضا وتحسين الأداء فأمر غير واضح. فالاثراء الوظيفي في إطار نظام التقويم الذي وضعناه -موجه نحو معايير كل من إنجاز العمل ورد فعل العامل، على الأقل من الناحية النظرية. أما من الناحية العملية، فقد كانت النتائج أقل مما تم التنبؤ به. وعلى الرغم من وجود هذه المشكلات، فلا بد من التسليم بالاثراء الوظيفي كاستراتيجية لإعادة تصميم الوظائف، وأن يعتمد كأسلوب محتمل للتطبيق إذ أنه يسمح للمديرين باستخدام الفلطة والبداهة. ومع ذلك يتحتم على المديرين الاندماج ليس فقط بالمسائل المتعلقة بالأساس النظري للاثراء الوظيفي، بل وبالمشكلات المرتبطة بتنفيذ استراتيجية إعادة تصميم الوظائف أيضا. و يتطلب ذلك، التشخيص الدقيق قبل بداية برنامج الاثراء الوظيفي، وتقويم تفصيلي أثناء وبعد تنفيذ البرنامج.

إعادة تصميم خصائص الوظيفة: إشباع الحاجات والفروق الفردية

يتفق أغلب المديرين على أن هناك تباينا واضحا لردود الفعل بالنسبة لأي مجموعة من العمال تجاه وظيفة معينة أو مجموعة وظائف معينة في أي منظمة من المنظمات. ومن الممكن أن توفر الوظائف فرصا متنوعة لإشباع حاجات شخصية أو لتحقيق أهداف معينة للمنظمة، اعتمادا على الكيفية التي يتم بها تصميم العمل. ويرى مازلو في ترتيبه الهرمي للحاجات أن هناك بعض الوظائف التي توفر للعاملين فرصة إشباع الحاجات المادية وحاجات الأمن (مثل الأجر المناسب والمزايا المادية وظروف العمل الآمنة)، والحاجات الاجتماعية (مثل التفاعل الرضي والعلاقات الودية مع زملاء العمل أو للشرفيين أو العملاء)، والحاجات العليا (مثل التطور والتقدم والإنجاز والاستقلالية والتحدى في الوظيفة)^{٢٠}.

إن النتائج التي تعود من الوظيفة تعتبر دالة لنوع الوظيفة والشخص الذي يشغلها، أي أداء الفرد في الوظيفة وإشباع حاجاته من خلال العمل عامل مشترك للطريقة التي يتم بها تخطيط أو تصميم العمل وأنواع الحاجات أو الأهداف ذات الأهمية القصوى للأفراد. فبالنسبة لندوب المبيعات، مثلا، سيزرع مستوى الأداء ويحدث إشباع للحاجة إذا كان الفرد مناسباً للعمل. لأن الانجاز والاستقلال من المتطلبات الأساسية للوظيفة. أما بالنسبة لمراقب الصيانة، فقد يركز التوافق التام بين الوظيفة والفرد على جوانب الخبرة الفنية والتعاون والإنجاز والسيطرة على حالات التوتر والقلق، فيما يكون الأداء وإشباع الحاجات هما الناتج بالنسبة لأصناف الباطن حينما يكون الاهتمام بالتفاصيل والاتجاه نحو العلاقات الشخصية هي الجوانب التي تلائم بين الفرد والوظيفة، كما يبين ذلك لور بقوله:

«إننا -إن- بحاجة إلى معرفة سبل إدارة المنظمات التي تصمم بأهمية معاملة الأفراد بصورة مختلفة وبهوسهم في الجبهات والمواقع التي تتناسب مع حاجاتهم ومهاراتهم وقدراتهم المخفية»^{٢١}.

و يشير ذلك إلى حاجة المنظمة لتصميم وظائفها بالصورة التي تتناسب الاختلافات الموجودة بين العاملين. وسيتم الارتقاء بمستوى الدافعية والأداء إذا كان من الممكن تصميم العمل بصورة تجعل العاملين يعتقدون أنهم يستطيعون إشباع حاجاتهم الشخصية، والوفاء بالأهداف التنظيمية من خلال العمل الجاد، على أن ذلك يعنى أن المديرين يواجهون بمهمة عسيرة إذا ما كان عليهم تصميم وظيفة كل عامل. فالحل الأوفق -إن- هو النظر في مجموعتين كبيرتين من الحاجات: حاجات المستوى الأدنى (وهي السلامة والأمان والحاجات الاجتماعية) وحاجات المستوى الأعلى (وهي تقدير الذات والمركز وتأكيد الذات).

هناك الكثير من حاجات المستوى الأدنى مشبعة تماما في ظل التصميم القائم للوظائف في أغلب المنظمات. فكثير من العاملين راضون جدا بالوظائف الروتينية المتكررة المهام^{٢٢}. وقد يحدث أن يختار العمال بأنفسهم وظائف ورتبته لأنهم يريدون إشباع حاجات المستوى الأدنى فقط (مثل الراتب والمزايا الإضافية وظروف العمل الآمنة) في وظائفهم، بينما يسعون إلى إشباع حاجات المستوى الأعلى خارج نطاق العمل عن طريق الهوايات والاشتراك في النشاطات الثقافية العامة وغيرها. فأى محاولة لإثراء وظائف هؤلاء قد تعابها مقاومة وتنتهي بالفشل. وكما أشار فين:

يغسل البعض (العمال) البقاء في وظائف حافلة بالتكرار، وتتطلب مهارات بسيطة، حتى في حالة توفر فرصة للترقية لوظائف بمهارات عالية من خلال المسابقات الوظيفية. فقليل من العاملين يكافحون للتحويل إلى وظائف ذات مهارات، كالليكنيكين

والحرفيين ومجهزى الملكات والمعدات ورؤساء مجموعات ومشغل المرافق العامة والوظائف الأخرى المماثلة التي يتوافر فيها قدر كبير من الاستقلالية في أداء العمل. و يبدو أن ما يحدث هو أن العامل يبدأ في وظيفة جديدة و يقرر ما إذا كان العمل فيها يناسب حاجاته ورغباته. وتتكون الانطباعات حول الوظيفة من عدة عناصر تشمل الأجر، وقرب مكان العمل من السكن، وطبيعة العمل وظروفه، واتجاه الإشراف والاندماج مع الزملاء في العمل، وتاريخ تجربة الشركة في مجال الاستخدام، والأمان في الوظيفة، والحاجات المادية، وفرض التقدم في الوظيفة، والعوامل الأخرى ذات الصلة. و يتم اختيار العامل للوظيفة بطرق مركبة، وذلك من خلال تقويم العوامل المختلفة وتحديد ما يمكن الاستغناء عنه في مقابل الحصول على غيره. فقد تكون ظروف العمل سيئة ولكن إذا كان الأجر عاليًا و يتوافر الأمان في الوظيفة فمن الممكن أن تكون الوظيفة مقبولة. وعادة ما يبقى العمال بعد مرور سنة أو سنتين على التحاقهم بالعمل في مصنع من المصانع في وظائف أو سلسلة من الوظائف تناسبهم أو يملقونها. أما الذين تركوا الوظيفة فاما أن يكونوا قد اختاروا بأنفسهم ترك الوظيفة، أو «اختارتهم» الإدارة ليعزوها^{٣٣}.

لعله من الخطأ أن نستنتج أن أغلبية العاملين إما أن تستجيب للوظائف الروتينية وذات التخصص العالي (الإدارة العامة)، أو الوظائف التي تم توسيعها راسياً (الأثراء الوظيفي). فهناك، على الأقل، فئتان من العاملين: مجموعة قد تتبنى إشباع حاجات المستوى الأدنى، وتسمى بجد الحصول على وظائف روتينية، ومجموعة أخرى قد تتصف بحاجتها لوظائف تتميز بالتحدي وتوفر فرصاً للتطور والتقدم الذاتي. وبما أن كثيراً من المنظمات توفر وظائف يمكن أن تلبى حاجات المستوى الأدنى، فقد يكون من الأوفق توجيه إعادة تصميم الوظائف في اتجاه تصميم الوظائف الخاصة بالعاملين ذوي حاجات للمستوى الأعلى^{٣٤}.

أشار العلماء السلوكيون، في وقت من الأوقات، إلى أن الأفراد قد يشعرون بحاجات المستوى الأعلى عندما يدركون أنهم قد أنجزوا عملاً يستحق الجهد الذي بذل فيه، أو ذا معنى.

وبعبارة أوضح يجب أن يحصل الموظف على مستوى عال من الرضا حينما تحقق له وظيفته الآتي:

١ - أن تتوفر الوظيفة للعامل الشعور بأنه شخصياً مسؤول عن جزء قيم من عمله. فالوظيفة ذات قيمة بالنسبة للفرد حينما يحس بأن إنجاز العمل قد جاء نتيجة لجهده الشخصي، وأنه مسؤول مسئولية شخصية عن أي نجاحات أو إخفاقات يمكن أن تحدث. و يتم ترجمة هذا الجانب عملياً عن طريق الاستقلالية في العمل التي قد تكون عاملاً رئيسياً في اختيار الفرد لمهنة معينة.

٢ - أن تتضمن الوظيفة عمل شيء ذي قيمة داخلية أو ذي أهمية أخرى معينة لدى الفرد. وهناك ثلاث طرق لجعل الوظيفة ذات معنى أو جديرة بالاهتمام:

أولاً - من الممكن أن تركز وظيفة الفرد على وحدة متكاملة من المهام وليس على جزء بسيط منها. ومن أمثلة ذلك أن يكون الصراف بالبنك، مثلاً، مسئولاً عن مقابلة كل احتياجات العملاء والتي تشمل معاملات تتضمن الحساب الجاري وحساب التوفير ورسد أقساط القروض وفواتير الخدمات بدلاً من التخصص في حسابات التوفير والإيداع والسحب. و يطلق العلماء السلوكيون على هذا الجانب مصطلح: وحدة المهام. وتتضمن الطريقة الثانية مطالبة الفرد بتنمية مهارات وقدرات متنوعة، واستخدامها لأجل تحقيق هدف ما. ففي حالة مراقبة الصيانة، وتوفر المعرفة الفنية لمعدات المصنع ومهارة الإشراف والتفاعل مع العمال والزملاء، والقدرة على تخطيط وتنفيذ توقف العمل بالمصنع، وإجراء أعمال الصيانة دون أن يتربط على ذلك بفقد المبيعات، توفر قدراً كبيراً من التنوع في المهام. أخيراً يجب أن يكون للوظائف أثر ملموس (أي أهمية العمل) على الآخرين، سواء أكانوا داخل المنظمة أو في المجتمع ككل. فعندما يقوم مندوب المبيعات ببيع المنتجات، فإنه لا يرضى العميل فقط بل يوفر وظائف للعمال، وسبلاً للعيش في المؤسسة الصناعية نفسها ولهذا السبب أعطيت وظيفة البائع درجة من الأهمية.

٣ - يجب أن تتوفر الوظيفة معلومات مرتدة حول ما تم إنجازه: إن معرفة الفرد لأداء مهامه من متطلبات إشباع حاجات المستوى الأعلى. فإذا كان الفرد يؤدي عملاً ذا معنى وأهمية، ومستولاً عنه مسئولية شخصية، فلن يحدث إشباع لحاجات المستوى الأعلى إلا إذا توافرت - بشكل معين - معلومات مرتدة عنه. وقد تنشأ المعلومات المرتدة إما عن العمل نفسه، أو عن الآخرين، مثل المشرف والزملاء أو العملاء. و يتلقى مندوب المبيعات معلومات مرتدة عن حجم الطلبات، وتقديرات مدير المبيعات، فيما

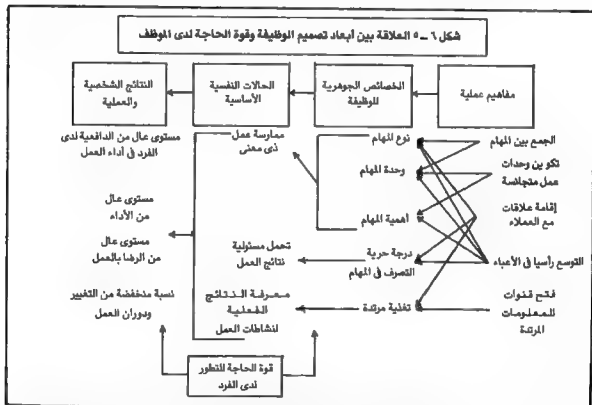
يُحصل عليها مراقب الصيانة من خلال رؤيته لدوران الآلة بنجاح، وكذلك من مدير المصنع والعمال الآخرين. وأخيراً يمكن أن يتلقى صراف البنك معلومات مرتدة حول إنجاز العمل من الزبائن الراضين عن الخدمة (أو غير الراضين عنها) أو من مدير الفرع والمزلاء الصيارفة^{٢٣}.

أطلق على تنوع المهام، ووحدتها، وأهميتها، ودرجة حرية التصرف فيها، والمعلومات المرتدة حولها مصطلح «الجوانب الجوهرية» لأنها ترتبط مباشرة بتحقيق الرضا الذاتي^{٢٤}. ويعرض شكل (٦ - ٥) نموذجاً نظرياً للفوارق الفردية الواجب أخذها في الاعتبار عند تصميم الوظائف^{٢٥}. ويصور هذا النموذج العلاقة بين الخصائص الجوهرية للوظيفة، والحالات النفسية الأساسية، والنتائج الشخصية للعمل، ودرجة قوة الحاجة للتقدم لدى العامل أو الموظف.

وكما هو وارد في النموذج فإنه يلزم أن تكون الوظيفة الأعلى من حيث إمكانيات الدافعية مرتفعة في الحالات النفسية الثلاث. فإذا كانت واحدة أو أكثر من الحالات النفسية في الوظيفة منخفضة، فينتوق أن يكون مستوى النتائج الشخصية ونتائج العمل منخفضة. فعلى سبيل المثال، إذا كان مراقب الصيانة يشعر بأنه مسئول شخصياً عما يعتقد أن ما يقوم بعمله ذو معنى، ولكنه يتلقى معلومات عن أدائه بصورة غير منتظمة وفي أوقات متباعدة، فإن تحقيق نتائج متميزة غير مضمون.

ويطرح شكل (٦ - ٥) أيضاً مفاهيم عملية للتوسع في الخصائص الجوهرية للوظيفة، على النحو التالي:

١ - الجمع بين المهام: وتعكس هذه الاستراتيجية العملية الإبتعاد عن التخصص الدقيق الذي قضت به الإدارة العلمية وذلك بتجميع المهام ذات التخصص العالي في وحدة عمل أكبر. فبالنسبة للصراف في البنك، يمكن عمل ذلك بأن يكون مسئولاً عن عدة معاملات تتعلق بالزبون وليس بمعاملة واحدة. ويؤثر الجمع بين المهام على كل من تنوع المهام، ووحدة المهام.



J. Richard Hackman, Greg Oldham, Robert Jason and Keneth Purdy; "A New Strategy For Job Enrichment", Reprinted From the California Management Review Vol. XVII, No 4, p. 62.

مأخوذ من:

٢ - تكوين وحدات عمل متجانسة: يركز هذا الجهد على «ملكية» الوظيفة بإعطاء العامل مسؤولية ثابتة لعمل محدد. فبدلاً من تخصص مندوب المبيعات في تصريف سلعة واحدة فقط...مثلاً...يكون مسؤولاً عن مبيعات كل منتجات الشركة لفئة محددة من الزبائن وبذلك يتوافر الإحساس بوحدة العمل وأهميته لدى الفرد.

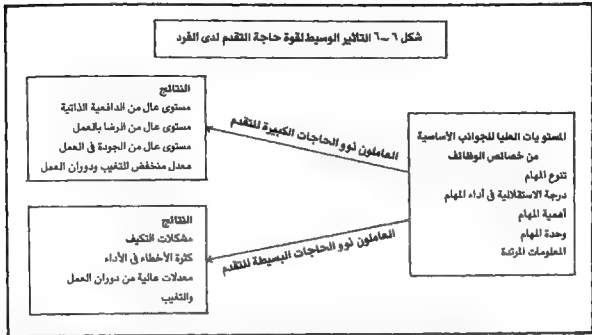
٣ - تكوين علاقات بجمهور المستفيدين: من الممكن أن يكتسب العامل أخلاقاً جديدة لعمله بالقامة علاقة مباشرة مع العملاء. فقد يتحمل مراقب الشحن، على سبيل المثال، بشأن حالة السلعة عند وصولها لمكان العميل. فإعطاء هذا المراقب فرصة التحدث إلى العميل مباشرة، أو زيارة مكان العميل، تتوافره فرصة زيادة التنوع ودرجة من الاستقلالية والمعلومات المرتدة المرتبطة بالوظيفة. زيادة على ذلك، فإن إدخال شئ جديد على الوظيفة، مثل إجراءات تحميل جديدة، تقلل من الأضرار بالبنائين عند الشحن وقد يؤول إلى زيادة أهمية الوظيفة وتحسين الأداء بالنظمة.

٤ - التوسع رأسيًا في المسؤوليات: يتعلق هذا الجانب بتوفير قدر أكبر من الحرية والمسؤولية في أداء العمل. ويمكن أن يشتمل التركيز الرأسي لصرف الجناح على جوانب مثل صلاحية أكبر في وضع جداول العمل، وتحديد طرق العمل، وفحص الجودة، وتدريب العاملين الأقل خبرة في العمل، وتحديد سرعة العمل، واستنباط حلول جديدة لمشكلات العمل. وتؤثر استراتيجيات التنفيذ على درجة الاستقلالية والتنوع ووحدة المهام وأهمية الوظيفة بصورة مباشرة.

٥ - فتح قنوات للتغذية المرتدة: يساعد توفير الفرصة للعاملين للحصول على أكبر قدر من المعلومات المرتدة، على معرفة ما إذا كان أداءهم قد تحسن، أو انخفض، أو ظل ثابتاً. وتركز أغلب قنوات التغذية المرتدة على المعلومات التي ترد للموظف من رئيسه المباشر. والأسلوب الآخر هو معرفة مستوى الأداء من الوظيفة مباشرة. فبالنسبة لمراقب البنك، يمكن أن تتوافره معلومات مرتدة من خلال احتفاظه ببيانات خاصة وحساب عدد المعاملات والأخطاء واستخدام نظام الحاسب الآلي المباشر بغرض امداد الموظف ببيانات إضافية حول الأداء.

وأخيراً يشير النموذج إلى أن الحاجات النفسية العليا، وخاصة قوة حاجة التقدم لدى الفرد، تمثل الاعتبارات الأساسية لإجراء تغييرات في تصميم الوظائف. إذ أن لبعض العاملين حاجات قوية للتطور الذاتي، وزيادة مهاراتهم وقدراتهم، ولتعلم مهارات جديدة. فقد يحتاج المحاسب الشاب الذي يعمل في مجموعة مراجعين، مثلاً، إلى تنمية مهارات تشخيصية وتحليلية جديدة. وقد تساعد تنمية هذه المهارات ذلك الشخص فيما بعد، في الانتقال أو الترقية إلى إدارة الخدمات الإدارية حيث يتركز العمل في تبادل الرأي مع العملاء في مسائل تتجاوز أعمال المراجعة إلى مسائل إدارية. و يتميز الأشخاص من أمثال هذا المحاسب، بقوة الدافع الشديدة نحو التقدم والنمو.

من ناحية أخرى لا يستطيع أي شخص أن يكون محفزاً عن طريق عمله حتى لو كانت الحالات النفسية الأساسية نشطة وعاملة. فقد يكون مساعد مدير مؤسسة صغيرة للتوفير والإقراض...مثلاً...راضياً تماماً بوظيفته و يعتقد أنه يوظف مهاراته وقدراته إلى أقصى حدودها. وقد يرفض الترقية لوظيفة مدير فرع بالمكتب الرئيسي في وسط المدينة لأن حاجته للتقدم ضعيفة من ذلك الوقت. و يوضح شكل (٦-٦) أنه من الممكن أن يكون لقوة حاجة التقدم تأثير وسيط أو تأثير مباشر على العلاقة بين نتائج الوظيفة ونتائج العمل^{٢٨}. ويوحى هذا لشكل بأن العاملين من ذوي الميل القوي نحو التقدم تكون دافعيتهم إيجابية حينما تتوافر في وظائفهم الجوانب الجوهرية مما يؤدي إلى مستوى عال من الرضا والأداء وانخفاض في معدلات التغيب عن العمل ودوران العمل. وبالمقابل، قد يتخامل الأفراد الذين تكون حاجة التقدم لديهم ضعيفة بصورة مغايرة تجاه الوظائف التي تتميز بالخصائص الجوهرية. وقد يؤثر التنوع، ووحدة مهام الوظيفة، والاستقلالية...الشعور بضرورة تكثيف الفرد لقدراته ومهاراته حتى يتمكن من أداء العمل بفعالية. ومن المحتمل أن يكون ذلك أحد الأسباب وراء اختلاف نتائج الأثر الوظيفي. ومن المتوقع أن تكون لأي محاولة لاثراء وظائف مجموعة من العمال نتائج متباينة لأن العاملين الذين يتميزون بحاجات عالية للتقدم سيستجيبون بصورة إيجابية لمشروع إعادة تصميم الوظائف، فيما تكون ردود فعل الذين لا يميلون إلى إشباع حاجات التقدم سلبية.



J. R. Heckman, G. Oldham, R. Janson and K. Purdy; "A New Strategy for Job Enrichment", *California Management Review*, Summer 1975, p. 60.

مأخوذ من :

ومن الضروري التنبيه هنا إلى ضرورة الحذر في تناول موضوع الفروق الفردية، إذ ينبغي على المديرين تجنب تصنيف العاملين معهم على نحو جامد وثابت لأي فترة من الزمن. فحاجات الفرد قد تتغير بمرور الزمن كما أشرنا إلى ذلك في حديثنا عن الدافعية. ففى فترة معينة يمكن للمديرين أن يتعرفوا على العاملين الذين يحتمل أن يتفاعلوا إيجابيا مع الوظائف ذات الخصائص الجوهرية، وأولئك الذين يحتمل أن تكون استجاباتهم سلبية، ولكن بعد فترة أخرى قد تظهر حاجات للفرد والتطور عند أفراد معينين، بعد أن كانت ساكنة لوقت طويل. ومن ثم يصبح هؤلاء المرشحين لإجراء تغييرات في تصميم وظائفهم. وليس من العدل أن تحجب عن هؤلاء فرص حاجات التقدم بأبقاتهم في وظائفهم الحالية لضعف حاجة التقدم لديهم في وقت سابق. فإذا فشلت المنظمة في توفير وظيفة جديدة للفرد من هؤلاء تحدى قدراته فإنه سيتركها.

أبحاث حول نموذج خصائص الوظيفة :

على الرغم من الحداث النسبية لنموذج خصائص الوظيفة، فقد أجريت العديد من الدراسات لاختبار آثار الفروق الفردية على العلاقة بين خصائص الوظيفة وسلوك العاملين. وقد كشفت بعض تلك الدراسات عما يلي :

- ١ - كشفت الدراسات التي تناولت قوة حاجة التقدم عن تأييد يتراوح بين ضعيف ومتوسط للمفهوم القائل إن استجابة العاملين من ذوي حاجات التقدم العالية للوظائف التي تتميز بقدر عال من التنوع والاستقلالية ونظام المعلومات المرتبة ووحدة المهام -استجابة إيجابية^{٢١}. وبالرغم من أن بعض المشكلات المرتبطة بهذه الدراسات تعكس طريقة إجراء البحث، إلا أنه ما زال هناك سؤال حول ما إذا كان لقوة حاجة التقدم أثر على الطريقة التي يتفاعل بها الناس مع الوظائف^{٢٢}.
- ٢ - لقد ظهر في كل من الدراسات الميدانية والمختبرية أن الإطار القيمي للعامل من الخصائص الفردية الهامة التي تؤثر على رد الفعل لا يعاد الوظيفة. فقد انضغ من دراسة شملت خمسمائة عامل في سبع وأربعين وظيفة من إحدى عشرة منظمة مختلفة أن للقيم الثقافية للعامل في المناطق الحضرية والريفية أثرا كبيرا على استجاباتهم^{٢٣}.

ففيما كانت استجابة العمال الريفيين إيجابية نحو الوظائف المعقدة، كان العمال الحضريون أكثر رضا بالوظائف المتخصصة. وفي دراسة مختبرية تم تصنيف مفردات البحث على أساس فئة تهتم بالقيم الداخلية أو الذاتية للعمل (أي تميل نحو محتوى الوظيفة مثل الانجاز والتحدى وتنمية مهارات جديدة)، وفئة تهتم بالقيم الخارجية أو المظهرية (أي تميل نحو العوامل المحيطة بالوظيفة مثل الانتماء للجماعة والمداقة وسياسات التوظيف) اتضح من هذه الدراسة أن مفردات البحث التي تهتم بالقيم الداخلية للعمل أكثر رضا بالوظائف المعقدة فيما كانت استجابة مفردات البحث التي تهتم بالقيم الخارجية للعمل تميل نحو الوظائف الأكثر تخصصاً^{٣١}. أظهرت النتائج المحدودة حتى الآن أن الفروق الفردية قد تؤثر على الطرق التي يتفاعل بها الأفراد مع وظائفهم. وبالرغم من تلك النتائج المثيرة للاهتمام، هناك مشكلات قائمة يلزم على المديرين أخذها في الاعتبار: أولاً، أن قائمة الخصائص الفردية لا نهائية. ومع تأكيد قوة حاجة المستوى الأعلى كاحدى الخصائص الهامة، إلا أنها لا تبقى كذلك بالنسبة لبعض العاملين في بعض المنظمات أو المواقف. لذلك يبقى السؤال حول أى الخصائص الشخصية أهم في الموقف المعين دون إجابة.

ثانياً، أن أغلب الخصائص الشخصية مثل الحاجات والرغبات والدوافع هي عوامل ديناميكية ومتغيرة نسبياً كما وردت الإشارة سابقاً. فأى تغيير طفيف في بنية حاجة من حاجات الإنسان قد تحول رد فعله تجاه الوظيفة من حالة رضا إلى حالة من عدم الرضا، والعكس صحيح أيضاً.

ثالثاً، أن المعنى الدقيق لعبارات كثيرة ما زال غير واضح، مثل «إدراك مغزى الوظيفة» (حالة نفسية أساسية) أو «الدافعية الذاتية للعمل» (النتائج)^{٣٢}.

ويتهج الفكر المعاصر نحو الاعتقاد بأن خصائص الوظيفة تؤثر على مستوى الدافع «الذاتى» لدى الموظف. ولنتذكر هنا أن النقاش حول نظرية التميز في الفصل الخامس قد اتجه نحو الحديث عن إمكانية الدافعية «الخارجية» للمكافآت مثل الأجر والترقية والتقدير. وبالرغم من بين تصميم الوظائف ونظرية التعزيز، يستطيع المدير أن يحفز العاملين عن طريق عوامل تعزيز «خارجية» أو إحداث تغييرات «جوهريّة» في تصميم الوظائف.

أخيراً، ما زال مقياس الخصائص الشخصية غير مكتمل. وبدون هذه المقاييس، فإن محاولة تصنيف الأفراد في مجموعات صغيرة لجرامسج إعادة تصميم الوظائف لن تكون مضمونة النتائج، كما أن العلوم السلوكية لم تبلغ بعد المرحلة التي تتوافر فيها للمديرين الأساليب الدقيقة والموثوق بها للتشخيص والتنبؤ.

حتى لو سلمنا بتلك المسائل الواردة سابقاً، فإن نموذج خصائص الوظيفة قد أحرز خطوات متقدمة في مجال معرفة رد فعل العاملين لبرامج تصميم الوظائف. وعلى ذلك، لم يعد لازماً على المديرين توسيع وإثراء وظائف كل العاملين بطريقة عشوائية، إذ أن النموذج لا يوفر فقط مفاهيم تطبيقية واضحة تساعد على التخلص من أسلوب «العشوائية» في الإثراء الوظيفي، بل وينبه أيضاً إلى ضرورة الاهتمام بأثر الفروق الفردية على إجراء أى تغييرات على تصميم وظيفة الفرد.

ملخص لاستراتيجيات تصميم الوظائف :

تعرضنا في نقاشنا لموضوع تصميم الوظائف إلى أربعة أساليب : الإدارة العلمية، والتناوب الوظيفي، والتوسع الوظيفي، والإثراء الوظيفي، وإعادة تصميم خصائص الوظيفة بحيث تؤخذ الفروق الفردية في الاعتبار. و يعرض جدول (٦-٧) ملخصاً لتلك الأساليب الأربعة. يكشف هذا الجدول عن ثلاث نقاط رئيسية : أولاً - يستند أسلوب الإثراء الوظيفي، وإعادة تصميم الوظائف -دون سواهما- على أطر نظرية حيث استفاد الأسلوب الأول من نظرية هيرزبيرج ذات العاملين، فيما استند الأسلوب الثانى على مدخل الترتيب الهرمى للحاجات كآساس له. وبالرغم من الخلاف الذى يدور حول نظرية هيرزبيرج، إلا أنه يلزم عدم التقليل من أهمية الأطار النظرى لفهم المتغيرات الجوهرية وعلاقتها بالتغيرات الأخرى والنتائج المحتملة في توجيه مسار عمل العلماء السلوكيين والمديرين الممارسين على السواء.

جدول ٦ - ٧ ملخص نماذج تصميم الوظائف

النماذج	الخصائص	المزايا
استجابة العامل سلبية بسبب القدر الوافر من الملل، السلى يظهر في معنويات العامل ونوران العمل، والتكلفة العالية للتدريب والأجور والمزايا الإضافية.	التركيز على الكفاءة من خلال التخصص وتنميط الوظائف ومراقبة الأعمال وتكرارية العمليات	الإدارة العلمية
استراتيجيات قصيرة المدى لمعالجة مشكلات هبوط الروح المعنوية للعاملين تبقى الوظيفة الأصلية كما هي دون تغيير. يركز الانتقاء على استخدام الإدارة لهذا الأسلوب كأداة لرفع الانتاجية وتخفيض التكلفة.	إما أن يتعاقب العاملون على وظائف مماثلة (تدوير) أو يتم التوسع في الوظيفة أفقياً (التوسع) لتشمل مهام أخرى إضافية.	التنوع الوظيفي والتوسع الوظيفي
نتائج إيجابية على وجه العموم، تتركز المشكلات على عدم ملاءمة النظرية وصعوبة التنفيذ، وعدم اعتبار الفروق التقنية والفردية.	يستند على نظرية هيرزبرج، يركز على التوسع الرأسي بزيادة المسئولية ودرجة حرية التصرف والتحكم في الوظيفة.	الاثراء الوظيفي
نتائج إيجابية لكنها من عينة محدودة، تشمل المشكلات تحديد وقياس عدد غير محدود للخصائص الفردية وطبيعة الحاجات الانسانية المتغيرة والمفوض المرتبطة بمتغيرات النموذج والعلاقات.	يركز هذا الأسلوب على الخصائص الجوهرية للوظيفة للتعرف على رنود العمل المختلفة من قبل الأفراد تجاه الوظائف، يتم تحديد قوة الحاجة لتقديم كتغير وسيط وهام.	إعادة تصميم خصائص الوظيفة

ثانياً - يختلف كل نموذج لتصميم الوظائف من حيث مجال التركيز. فبينما تركز الإدارة العلمية على التخصص الوظيفي وتكرار العمليات والمتطلبات المحدودة من المهارات كوسيلة لتحقيق الكفاءة التنظيمية، يمثل التنوع الوظيفي استراتيجيات قصيرة المدى تركز على التوسع الأفقي أعدت لمعالجة مشكلة العنصر الانساني التي ارتبطت بأسلوب الإدارة العلمية في تصميم الوظائف. وتشمل معايير النتائج: التركيز على كل من إنجاز المهام، واتجاهات ومعنويات العاملين معاً، حيث يركز الاثراء الوظيفي على تطوير كفاية العامل وتحسين معنوياته من خلال التوسع الرأسي في مهام الوظيفة. أخيراً، يركز أسلوب إعادة تصميم خصائص الوظيفة على إعادة تصميم الخصائص الجوهرية للوظيفة وعلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية بين العاملين في ذات الوقت.

ثالثاً - هناك نتائج ومشكلات مختلفة ارتبطت بكل نموذج لتصميم الوظائف. فبينما أدى تركيز الإدارة العلمية على التخصص الوظيفي إلى نشوء مشكلات الاغتراب النفسي للعاملين، يمثل التنوع الوظيفي والتوسع الوظيفي طرقاً «بديلة مؤقتة» نتجت عنها تغييرات طيفية في وظائف العاملين. أما نتائج برامج الاثراء الوظيفي الإيجابية بوجه عام، فقد غطى عليها الانتقاد الموجه لأساسها النظري والمشكلات المرتبطة بالتنفيذ وعدم مراعاة الفروق الفردية في رنود العمل تجاه الوظائف التي تم إثرائها.

أخيراً، فإن الشواهد التي تدعم أسلوب إعادة تصميم خصائص الوظيفة قد وردت في عدد محدود من الدراسات، وتتأمل إحدى الميزات الإيجابية لهذا الأسلوب في أن الفردية تمثل عنصراً هاماً في إطاره العام. ومع ذلك، فقد ظلت قائمة الحاجات الانسانية غير المحدودة نسبياً، وطبيعتها المتغيرة، والأساليب المستخدمة في قياس الفروق الفردية - مشكلة أساسية.

لقد حققت هذه الأساليب المختلفة - كما يوحى بذلك هذا العرض الموجز - تقدماً ملحوظاً خلال هذا القرن. ومع ذلك، فإننا لم نبلغ بعد المرحلة التي يطلق فيها العلماء السلوكيون والمديرون على قبول نظرية أو استراتيجية معينة لتصميم الوظائف. وسنقدم في الجزء التالي أمثلة توضيحية لتطبيقات معينة في تصميم الوظائف بفرض إلقاء الضوء على النجاحات والإخفاقات التي صادفها أي من هذه التطبيقات.

تطبيقات تصميم الوظائف

نسبة لأهمية هذا الموضوع للأداء التنظيمي، فقد وجدت مناهج تصميم الوظائف اهتماما كبيرا في العالم الصناعي. وفي الواقع، كشفت دراسة أجريت على أكبر المؤسسات في قائمة أكبر خمس مئة شركة -التي أعدتها مجلة فوربس (Fortune)، أن نسبة عالية من الشركات المستجيبة، إما أنها قد حاولت تنفيذ برامج لتصميم الوظائف، أو أنها في الطريق لذلك^{٢٤}.

تناولت المنظمات المختلفة مشكلة عدم الرضا الوظيفي والسأم بطرق مختلفة ولتقديم عرض موجز للقارئ عن تطبيقات تصميم الوظائف فسيتم تناول الأساليب التي ابتدعتها ثلاث منظمات (١) جنرال فودز (G. Foods)، (٢) ساب وفولفو (Sasab and Volvo)، (٣) جنرال موتورز (General Motors). ويجب عند استعراض هذه الأساليب الثلاثة لتصميم الوظائف النظر في الاستراتيجيات والطرق المختلفة المستخدمة في المنظمات الثلاث للكونة للعينة. ففي بعض الحالات تكون الاستراتيجية الرئيسية للثراء الوظيفي، فيما تكون في حالات أخرى توليفية من التناوب الوظيفي والثراء الوظيفي، وفي بعض الحالات الأخرى يكون التركيز على العمل الجماعي وإعادة تصميم خصائص الوظيفة.

تجربة جنرال فودز (general foods)

فكرت شركة جنرال فودز في عام ١٩٦٨ في إنشاء مصنع لإنتاج أغذية الحيوانات الأليفة في توبيك بولاية كنساس. وبسبب المشكلات المستمرة في مصنعها القائم، مثل مشكلات: فساد المنتجات، والتخريب، وتوقف العمل المتكرر، وانخفاض الروح المعنوية للعاملين، رأت إدارة الشركة محاولة تطبيق أساليب سلوكية مبتكرة على المصنع الجديد. تم تصميم المصنع الجديد بحيث يتفق مع أسس تطوير المهارات والوظائف التي تتحدى قدرات العاملين والعمل الجماعي.

و يشمل التصميم الجديد سبعة جوانب رئيسية:

- ١ - مجموعات عمل مستقلة: تم تقسيم قوة العمل المكونة من سبعين عاملا إلى فرق يضم كل منها ما بين سبعة إلى أربعة عشر عاملا، وتم تقسيم الفرق إلى نوعين: (١) فرق للعمليات، وتتولى عملية الإنتاج الفعلي (٢) فرق التعبئة والتغليف وتشمل مسؤولياتها التغليف والتخزين والشحن. تدار هذه الفرق بواسطة العمال أنفسهم حيث يتولون تحديد المهام وتخصيص واختيار الأعضاء الجدد إلى جانب المسؤولية المضافة لاتخاذ القرارات في قطاعات كبيرة من العمليات الانتاجية.
- ٢ - مهام وظيفية لتححدى قدرات العاملين: تم تصميم الوظائف للتخلص من العمليات الروتينية والمملة بقدر الامكان بحيث تشمل كل وظيفة سواء أكانت في خط الانتاج أو في المستودع -على درجة عالية من التنوع والاستقلال والتخطيط والاتصال المتبادل مع الفرق الأخرى، ومسؤولية تشخيص ومعالجة للمشكلات لليكانيكية، أو للربطية بالعمليات.
- ٣ - تقلب الوظائف وحواجز التعلم: حيث إن كل مجموعة من الوظائف قد تم تصميمها على أساس مستوى واحد من التحدى، فمن الممكن استخدام تصنيف واحد لكل العاملين، كما يمكن أن يتلقى العاملون زيادات في الرواتب في حالة تنمية قدرات جديدة والبراعة الفائقة في أداء أعمال مختلفة. وفي الواقع، تدفع مكافآت لأعضاء الفريق كلما تعلموا أكثر من عمليات المصنع.
- ٤ - توفر المعلومات: على غير ماألوف في الأعمال الصناعية، يتم تزويد العاملين بالمعلومات الاقتصادية اللازمة عن درجة الجودة والكميات والتي عادة ما تكون وفقا على المشرفين والمديرين.
- ٥ - الإدارة الذاتية: يتم وضع الأنظمة والإجراءات عندما تظهر الحاجة لها بدلا من العمل وفق أنظمة وإجراءات مقررة سلفا، ويؤدى ذلك إلى تقليل الأنظمة غير الضرورية لتوجيه العمل فيما حددت فقط الخطوط العريضة أو الأنظمة الأساسية، وقد بنيت هذه بوجه عام، على الجهد المشترك لأعضاء الفريق.

- ٦ - مزاييا المراكز الوظيفية : تم إزالة جميع المزايا المخصصة لبعض المراكز مثل الأماكن المخصصة لوقوف سيارات معينة، والتباين في ديكور المكاتب والغرف وتخصيص مداخل ومرافق معينة، كالمطاعم، لأشخاص في مراكز معينة دون غيرهم، بحيث أصبح هناك مكان واحد لوقوف كل السيارات، ومدخل واحد لجميع العاملين، وموظفي المكاتب، وعامل المصنع، على السواء وديكور موحد لكافة مرافق المصنع. اتخذت هذه الإجراءات لدعم فكرة العمل الجماعي داخل المصنع.
- ٧ - المعرفة والتكوين : من السمات الرئيسية البارزة للمصنع الالتزام بالتكوين المستمر لانتاجية المصنع، واتجاهات العاملين وروحهم المعنوية. وقبل الشروع في إجراء أى تغييرات، يتم إجراء تقيم لأثر هذه التغييرات على كل من الانتاجية، والروح المعنوية للعاملين^{٢٥}.

لقد واجهت إدارة المصنع الجديد - كما يحدث عادة في أى مشروع إعادة تصميم الوظائف - عددا من المشكلات في مرحلة التنفيذ:

أولا - ظهر الشعور بالقلق بين العاملين فيما يتعلق بمعدلات الأجور. وقد كانت هناك أربع فئات أساسية للأجور: (١) الفئة الابتدائية (٧) الفئة المفردة (إتقان وظيفة أو عمل واحد) (٣) فئة الفريق (إتقان لكل أعمال الفريق) (٤) فئة المصنع (إتقان كل الوظائف في المصنع). وبما أن قرار تحديد فئات الأجور من مسؤولية رئيس الفريق، فقد برزت بعض المسائل الخاصة بتحديد درجة التمكن من الوظيفة وما إذا كانت الفرض متساوية بالنسبة للعمال لتعلم الأعمال (الوظائف) المختلفة.

ثانيا - بما أن الفلسفة التى تتبعها الإدارة في هذا المصنع تختلف عن فلسفتها في إدارة المصانع الأخرى التابعة للشركة، فقد كانت هناك صعوبات تستجد كلما تفاعل العاملون بالمصنع الجديد مع الأفراد الآخرين في الشركة وينشأ عن ذلك مقاومة وعدم تأييد لسياسة الشركة.

أخيرا، لم تتحقق توقعات فئة قليلة من العاملين مع فلسفة العمل الجماعي بالمصنع. وقام بعض العاملين اتجاه التوسع في مسئوليات الوظيفة وفكرة العمل الجماعي. ويمكن ذلك مرة أخرى، أنه من الممكن أن يكون للفروق الفردية للعاملين أثر كبير على فعالية أى اتجاه لإعادة تصميم الوظائف.

هل نجح المصنع الجديد في ظل هذا النظام المبتكر؟ أشارت التجربة إلى نتائج إيجابية بعد تقيم فترة ثمانية عشر شهرا من العمل بهذا النظام. فقد انخفضت التكاليف الثابتة غير المباشرة، مثلا، بنسبة ٣٣٪ عما هي عليه في المصانع القديمة، كما انخفضت الوحدات المفروضة بنسبة ٩٢٪، فيما أصبح سجل السلامة للمصنع أفضل سجل على مستوى الشركة كلها. أما في الجانب البشرى فقد ارتفعت الروح المعنوية للعاملين، وكانت معدلات التغيب أقل من المعدل العادى في مجال الصناعة بنسبة ٩٪، فيما كان دوران العمل أقل من المتوسط العام بكثير.

مع أن النجاح المبدئى لمصنع شركة جنرال فونز يدعم ويشجع البرامج الكبرى لإعادة تصميم الوظائف، إلا أنه يتعين على المديرين ملاحظة أن هناك عوامل محددة بمصنع أغنية الحيوانات، سهلت نجاح البرنامج^{٢٦}.

أولا : أن مشروع إعادة تصميم الوظائف قد نفذ في مصنع جديد، ولعله من الأيسر تغيير توقعات العاملين في وضع جديد، عن مجابهة وضع راسخ عميق الجذور في مصنع قديم.

ثانيا - لم يعزل المصنع الجديد جغرافيا عن بقية أجزاء الشركة الأخرى لحسب، بل إن القوى العاملة فيه أيضا محدودة نسبيا (٧٠ عاملا) ولا تنتمى لاتحادات نقابية، مما أوجد مصنعا فريدا يجعل التحكم في عوامل الضغط الداخلية والخارجية ممكنا أو على الأقل - التخفيف من تأثيرها وحدتها.

ثالثا - تناسب التقنية المستخدمة في الانتاج التغيير في تصميم الوظائف وبالتحديد :

- (١) تم تصميم العملية الانتاجية بحيث يترك المجال لتأثير اتجاهات وأداء العامل على تكاليف الانتاج وجودة المنتج.
- (٢) من المجدى فنيا واقتصاديا إزالة بعض الوظائف ذات المهام التكرارية والمملة.
- (٣) نظرا لطبيعة اتسباب العمل، فلا بد من توافر نظام للاتصال والتفاعل بين العاملين كمطلب أساسى للأداء الجيد.

وبذلك تتناسب فكرة العمل الجماعي تماما في هذا المصنع. أخيرا، هناك التزام من جانب الإدارة تجاه الأسلوب الجديد والمبتكر لتصميم الوظائف، وبدون هذا الالتزام—خاصة من جانب الإدارة العليا—يتوقع أن تمارس الجامعات الأخرى ضغوطا مكثفة لاجل المصنع الجديد لمواكبة السياسات والممارسات القائمة في الشركة.

كيف يمكن للمرء توقع تجربة جنرال فورد في مجال تصميم الوظائف في الوقت الحاضر؟ لعل كلمة «مزيج» هي الأكثر دقة^{٣٧} لوصف التجربة. فقد طبقت الشركة نظاما لتصميم الوظائف يشبه إلى حد ما تلك المطبق في المصنع الجديد، في مصنع ثان لصناعة أغذية الكلاب في توبيكا، وآخر للقهوة في نيو جيرسي، وتمتزم تطبيقه في مصنعين في المكسيك، وعلى موظفيها في مكتبها الرئيسي في هوايت بليزن (White Plains). ومع ذلك فما زالت تكلفة الإنتاج ودوران العمل وحواث العمل في مصنعها الأصلي في توبكا أقل مما هي عليه في المصانع الأخرى للشركة.

من ناحية أخرى، حدث عدد من التغييرات الجوهرية في نظام تصميم الوظائف في مصنع توبيكا الأصلي شملت تغيير الإدارة العليا للمصنع بإدارة جديدة، والحد من درجة الاستقلالية والأدارة الذاتية والتطور الذاتي لأسلوب الفريق. أحدثت هذه التغييرات تعديلات جوهرية في الفكرة الأصلية لتصميم الوظائف. وقد عزا للكتاب هذه التغييرات إلى «البيروقراطية الزاحفة» وضعف الالتزام من جانب الإدارة العليا لشركة جنرال فورد^{٣٨}. وفي الواقع لم يتم دمج أو قبول الخطة الأصلية لمصنع توبيكا بصورة متكاملة في جهاز الشركة التنظيمي؛ إذ أن الأمر يقتضي إحداث التغييرات قبل الحصول على قبول التجربة في الجهاز الكلي للشركة.

ماهى الدروس التي يمكن أن يتعلمها المديرون من تجربة توبيكا في إعادة تصميم الوظائف؟
أولاً—يتعين على المديرين اعتبار العوامل المساعدة، التي سبق عرضها، كدلالة على أن العوامل الموقفية (مثل الموقع والتقنية والمصنع الجديد) يمكن أن تؤثر على نجاح أى برنامج لتصميم الوظائف.
ثانياً—يجب أن تتكامل برامج تصميم الوظائف مع الجهاز الكلي للمنظمة وأن يتم قبولها من جانب المنظمة ككل؛ إذ يندر استبقاء مثل هذا النظام المختلف جذريا من بقية أجزاء المنظمة في معزل عنها، وبمعنى آخر، ينبغي أن يكون لدى المديرين الاستعداد لإجراء تعديل في برامجهم عما كانت عليه في الخطة الأصلية.

وعموما تشير تجربة توبيكا إلى أنه من اللازم على المديرين تشخيص وتحليل المواقف المعينة في منظماتهم بدقة ليهتمكوا من تحديد العوامل المساعدة والمقيدة لنجاح البرنامج.

تجربة تصميم الوظائف في السويد :

واجهت شركتا ساب وفولفو—أشهر شركتين لصناعة السيارات في السويد—في أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات من هذا القرن مشكلة معقدة^{٣٩} حيث بلغ معدل دوران العمل في الكثير من المصانع وخضوط التجميع ٥٠٪ سنوياً وتجاوزها، فيما قاربت نسبة التقيص عن العمل ٢٠٪. زيادة على ذلك، كشفت دراسة على مستوى القطران ٤ فقط من كل ١٠٠ طالب من طريجي المدارس الثانوية قد عبروا عن رغبتهم في شغل وظائف عمالية في المصانع. ولم ينتج عن ذلك وجود صعوبة متزايدة في شغل الوظائف المنتجة فحسب، بل تزايد الاعتماد على العمالة الأجنبية (تشكل العمالة الأجنبية ٥٨٪ من القوى العاملة) مما أدى إلى ظهور مشكلات في التعيين والتدريب وتلشى ظاهرة الاضرابات غير المشروعة.

تري إدارة «ساب» ضرورة إعادة النظر في هذا الاتجاه المكثف في مشكلات العاملين. ولا بد أن يكون الهدف الأول لأي تفاعل مع هذه الظروف المحافظة على مستويات عالية من الانتاجية. فعند تنفيذ أى برنامج لحل مشكلات القوى العاملة (أو كما أسمته ساب زيادة الديمقراطية الصناعية)، لا بد من تحقيق مستوى مرض من الانتاجية. ويتطابق ذلك مع ما أكتناه سابقا من أنه لا بد أن يعنى برنامج إعادة تصميم الوظائف بجائنين : إنجاز المهام واستجابات العاملين (انظر شكل ٦-١)، إذ أن الاهتمام بجانب واحد دون الأخرى يؤدي إلى مشكلات أكثر تعقيدا.

يركز مشروع ساب لإعادة تصميم العمل أساساً على مصنع محركات السيارات حيث يتم تشغيل أربعة خطوط إنتاج - قمعيص الاسطوانة ورأس الاسطوانة وذراع التوصيل والعمود المرفقى . تم استبدال خط تجميع المحركات التقليدي بجماعات صغيرة تتكون عادة من خمسة إلى اثني عشر عاملاً، تقوم كل جماعة بتوزيع أعباء العمل فيما بين أفرادها. وقد تقرر الجماعة مثلاً القيام بتجميع نصف أجزاء المحرك - تأخذ هذه المهمة، عادة، عشر دقائق، أو الالتفاف حول المحرك وتجميع كافة أجزائه في نصف ساعة. لقد كان المتوسط العام للعملية التي يقوم بها العامل بنظام خط التجميع التقليدي أقل من دقيقتين - و يمكن أن يحدد الفريق أيضاً سرعة العمل وعدد وطول فترات الراحة مثلاً استوفى كل متطلبات ٤٧٠ محركاً كل عشرة أيام.

لقد كانت النتائج الأولية لبرنامج إعادة تصميم الوظائف مقبولة منها الإيجابى، ومنها السلبى، ومنها الحيادى . فمن الجانب الإيجابى :

(١) زادت درجة المرونة في الإنتاج (٢) انخفضت تكاليف خط التوازن بسبب طول فترات التوقف (٣) استثمار مبالغ أقل في أدوات التجميع (٤) تحسن في مستوى جودة المنتج (٥) ارتفاع في الانتاجية (٦) تحسن اتجاهات العاملين، فيما انخفض دوران العمل من ٢٠٪ إلى ١٠٪. أما في الجانب السلبى فقد ظهر انخفاض في سرعة الانتاج، وهذا يرجع إلى طريقة التجميع الجماعى وتعمل بعض المعدات الآلية ذات القيمة الباهظة.

وأخيراً فإن نتيجة حيادية بقيت على ماهى عليه وهى أن نسبة التغيب عن العمل لم تتغير (حوالى ٢١٥٪).
لقد تم إجراء تغييرات جوهرية على تطبيق فكرة التجميع الجماعى في النشاطات الصناعية الأخرى في ساب، وقد سبق أن تخلت الشركة عن تجربة لتجميع شاحنات الديزل بسبب تعقيد مهمة التجميع (يأخذ تجميع ١٥٠٠ قطعة ٦ ساعات). من ناحية أخرى فقد تم تطبيق نظام التجميع الجماعى لآبواب السيارات بنجاح. و يبدو أن الاتجاه الذى ستتخذه شركة ساب فيما يتعلق بالتجميع الجماعى يعتمد على نوع التقنية المستخدمة في عمليات التجميع واعتبارات الانتاجية والرضا الوظيفى لدى العاملين.
أما في شركة فولفو (Volvo) فإن رد فعل الإدارة تجاه مشكلات العاملين يشابه ما حدث في ساب إلى حد ما^{١٠}. فقد تم تكوين فرق للإنتاج، في مصنع تجميع الشاحنات، من العمال الذين يؤدون مهام مشتركة. تقوم فرق الإنتاج هذه بانتخاب مشرفيها وتحديد جداول الإنتاج في حدود المتطلبات التي تقررهما الإدارة وتوزيع الأعمال بين أعضائها وتكون مسؤولة لدى الإدارة عن مراقبة الجودة.

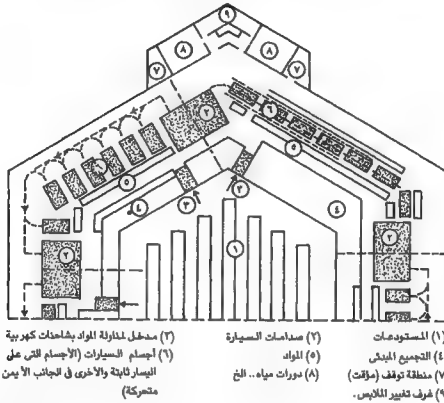
استخدمت الشركة في مصنع تجميع السيارات تركيبة من نظام التناوب الوظيفى والأثراء الوظيفى. ففي جانب الدوران الوظيفى، يقوم العاملون بتغيير وظائفهم مرة أو عدة مرات يومياً اعتماداً على طبيعة العمل. فيما تم تطبيق الأثراء الوظيفى من خلال متابعة العاملين لجسم السيارة لعدة مواقع في خط التجميع لمدة عشرين دقيقة تقريباً - أى ما يعادل سبعة أو ثمانية أضعاف الزمن الذى تستغرقه المهمة العادية.

تميزت نتائج هذين المشروعين لإعادة تصميم الوظائف بالتباين. فبينما انخفضت معدلات التغيب ودوران العمل، ارتفعت درجة جودة المنتج في مصنع تجميع الشاحنات. و يلاحظ من ناحية ثانية، أن معدلات التغيب ودوران العمل في هذا المصنع عادة ما تكون منخفضة وأن الوظائف العالية أكثر تعقيداً وإثارة للاهتمام من مثيلاتها في مصنع السيارات. و يتميز العمال أيضاً بالمهارة العالية ويميلون إلى اعتبار أنفسهم في درجة أعلى من عمال مصانع السيارات العائنين. أما في مصنع السيارات، فقد انخفض معدل دوران العمل من ٢٠٪ إلى ٢٥٪ فيما ارتفع معدل التغيب عن العمل إلى الضعف تقريباً. وقد عزت الإدارة هذه النتائج إلى خليط من المؤثرات لبرنامج تصميم الوظائف وعوامل خارجية تشمل تدهور الاقتصاد الوطنى والتشريعات الحكومية التى تمنع للعمال التوقف عن العمل دون أن يكون لذلك تأثير يذكر على رواتبهم.

مع وجود هذه النتائج المتباينة، ضاعفت شركة فولفو جهودها في مجال تصميم الوظائف^{١١}. وتتضمن تلك الجهود في مصنع السيارات التابع للشركة في كارل (Kaiser) والذى يتميز بالخصائص التالية :

١ - يتكون المصنع من أربعة مباني سداسية الأشكال. تتكون ثلاثة منها من طابقين فيما يتكون الرابع من طابق واحد وتتلاقى لبناى الأربعة لتكون شكلاً أشبه بالصليب كما هو مبين بشكل ٦ - أ.

شكل ٦- ٨. رسم تخطيطي لورشة صغيرة في مصنع سيارات فولفو بكار



المصدر: William F. Dowling, "Job Redesign On the Assembly Line: Farewell to Blue ... Collar Blues", *Organizational Dynamics*, 2 (1973).

- ٢ - النوافذ واسعة والورش مقسمة إلى أجزاء بصورة تسمح بدخول الضوء الطبيعي للعمال المصطفين على طول الحوائط الخارجية فتعطىهم الشعور بأنهم يعملون في ورشة صغيرة.
- ٣ - يتجمع العاملون في مصنع كالمر في خمسة وعشرين فريقاً يتراوح عدد أعضاء الفريق الواحد بين خمسة عشر، وخمسة وعشرين شخصاً، يتولى كل فريق مهمة كاملة مثل تجميع أبواب السيارات، أو التوصيلات الكهربائية، أو تركيب فرش السيارة. ويمكن لأعضاء الفريق تبادل الأعمال أو تغيير الفريق عندما يريدون ذلك، كما يمكنهم تنويع سرعة العمليات والتوافق مع الانسياب السام للانتاج إلا أنه يمكنهم زيادة سرعة العمليات أو التوقف برغبتهم. نتيجة لذلك، أصبح عدد المراقبين في المصنع أقل من المتوسط الموجود في مصنع عادي للسيارات.
- ٤ - تعرض الحاسبات الآلية معدلات الانتاج في الساعة على شاشات العرض موفرة بذلك المعلومات المرونة الفورية للعاملين.
- ٥ - ترفع السيارة على ظهر تورل مرن يمر فوق شريط كمبيوتر مثبت على الأرض في حالة ظهور أي مشكلات في السيارة يتم تحريكها إلى موضع جانبي، بينما تتنقل السيارات الأخرى على خط السحب. وبما أن التورل يستطيع أن يدير السيارة لدى ٩٠ درجة إلى جانبيها، فقد تم التخلص من كثير من العمليات المرونة التي كانت مصاحبة لعملية التجميع التقليدية.

ولكن لم ينتج مصنع كالمر من الانتقادات التي شمل بعضها الآتي :

١ - بلغت تكلفة المصنع حوالى ٢٥ مليون جنيه استرلينى وتزيد هذه التكلفة بنسبة تتراوح بين ١٠% و ٢٠% من تكاليف أى مصنع عادى .

٢ - تزيد تكاليف الانتاج قليلا عن المعدل العادى .

٣ - إلى جانب ذلك، يستطيع مصنع كالمر تجميع ما بين ٢٠ ألف إلى ١٦٠ ألف سيارة في السنة، اعتمادا على عدد الواردات، فيما تستطيع المصانع الأمريكية تجميع ما بين ٢٠٠ ألف إلى ٤٠٠ ألف سيارة في السنة . ويرى أصحاب الصناعات الأمريكية أن مصنعا على نسق تصميم كالمر بمعدلات الانتاج الأمريكى قد تعتمد مساحته إلى عشرة أميال .

تشير إدارة فولفو، من ناحية ثانية، إلى أن الشركة تقوم أساسا على إنتاج محدود غالى الزمن، وعلى ذلك يمكن تحمل تكاليف الانتاج الزائدة . زيادة على ذلك، فإن الإدارة ترى أن معدلات التفتيب ودوران العمل المنخفضة، شيء ذو قيمة .

وتجيب الإشارة هنا إلى أوجه الشبه والاختلاف بين نمونجى ساب، وفولفو . فبينما انحصرت جهود ساب في نطاق محدود وركزت على إعادة تصميم العمل باستخدام فرق الانتاج طبقت فولفو، من جهة أخرى، أسلوب إعادة تصميم الوظائف في نطاق أوسع مستخدمة في ذلك التناوب الوظيفى والاثراء الوظيفى وفرق الانتاج . ومع ذلك فهناك وجهان للشبه بينهما :

أولا - تم دراسة الاعتبارات التقنية والتفكير فيها مليا قبل الشروع في إعادة تصميم للعمل .

ثانيا - والأهم، هو أن التغييرات التي أجريت في تصميم العمل بهدف تنمية سلوك واتجاهات العاملين قد تناولت الأهداف الانتاجية أيضا .

بخلاف أوجه الشبه والاختلاف بين ساب وفولفو، هناك مسألة أخرى يتعين على المديرين وضعها في الاعتبار وهي أن إمكانية تطبيق تجارب معينة في بلد ما، في دول أخرى محدودة جدا^{١٤}، أى قد لا يكون نقل أسلوب معين من إحدى الثقافات إلى ثقافة أخرى ممكنا بدون قدراسة المتأنية للأسباب الكامنة وراء نجاح أو فشل ذلك الأسلوب . فقد تختلف مثلا - طبيعة التجارب التعليمية للعمال في السويد، وأثر الاتحادات النقابية واللوائح التشريعية التي تنص على ضمان توافر العمال، والاتجاهات العامة نحو مشاركة العاملين في السلطة، اختلافاتا كبيرا عما هو موجود في الولايات المتحدة أو اليابان أو إنجلترا . ففي الولايات المتحدة، ينتج عن التركيز على الانتاجية الاستعداد لقبول البطالة . فهناك درجة من عدم الاستقرار أو الأمان الوظيفى في أغلب الوظائف ، أما في السويد من جهة ثانية، فهناك التزام بمنهج العمالة الكاملة ، وبذلك تصبح مسألة الأمان الوظيفى قليلة الأهمية . لذلك يواجه المديرين السويديون مشكلات عدم الرضا الوظيفى لدى العاملين قبل أن تواجهها الدول الأخرى .

و يتوقع أن تستمر حركة العمال نحو الوظائف التي تؤمن قدرا اكبر من الرضا، وتوفر للزائد من الالتزام والمشاركة المقترنة باستمرارية الرفاهية المادية في أغلب الدول الصناعية، وعليه لا بد أن توازن الطرق التي يستخدمها المديرون في علاج مثل هذه المسائل بتركيز الاهتمام على العوامل الداخلية (التقنية والفرق القومية) والعوامل الخارجية (مثل الفروق الثقافية والحكومية والقانونية) على السواء .

مصنع جنرال موتورز في تارى تاون (Tarry Town) :

ليس بالضرورة أن تكون برامج تصميم الوظائف شاملة بالصورة التي عليها في جنرال فورد أو فولفو . ففي بعض الأحيان يكون للتغييرات البسيطة التي تجرى على الطريقة التي يبدى بها العمل أثر كبير . ومن أبرز الأمثلة لذلك مصنع جنرال موتورز في تارى تاون بولاية نيويورك^{١٥} .

لقد أصبحت المشكلات التي تعاني منها صناعة السيارات الأمريكية معروفة للجميع - انخفاض في حجم المبيعات وخسائر هائلة ومنافسة من الدول الأخرى، وأكثر ضررا من ذلك كله، المفهوم السائد بأن الشركات الأمريكية تنتج سيارات ذات نوعية واداء أقل من نظيراتها الأجنبية . وبالرغم من هذه الصورة للقضية، فإن هناك نقاطا ناصعة بارزة للعيان، تتمثل إحداها في مصنع جنرال موتورز

في تاري تاون بولاية نيويورك، لقد استطاع هذا المصنع أن يتحول من أسوأ مصنع في شركة جنرال موتورز إلى أكثرها كفاءة في مدى بضع سنين في منتصف السبعينيات. لقد شهد المصنع تحولا مثيرا بكل مقاييس الأداء سواء أكان من ناحية المرفوضات بسبب نقص الجودة، أو دوران العمل أو التغيب، أو التظلمات، أو شكوى الموظفين.

نشأ برنامج تصميم الوظائف للعمل والمقام في تيري تاون بسبب عادي وهو التهديد بخلق المصنع إذا لم يحدث تحسن في النوعية والانتاجية. وقد ساعد هذا التهديد في كسر الحواجز بين الإدارة والعمال وأجبرهم على البحث عن حلول لمشكلات الإنتاج من خلال الجهد المشترك.

و يتضمن الجهد المشترك طلب المشورة والرأي واجتذاب خبرات العاملين داخل المصنع بفعلا :

١ - أثناء عرض نموذج تعديل مقترح في عام ١٩٧٢، عرضت الإدارة التغييرات المقترحة على العاملين وطلبت معرفة آرائهم. ومن الدهش أن كثيرا من الأفكار والمقترحات قد برزت. ولم يتم فقط تحديد الوفورات 'للموسة' في التكاليف بل إن الإدارة قد شجعت الموظفين على الاستمرار في عقد اجتماعات مع العاملين ومناقشة المشكلات في وقت العمل الرسمي.

٢ - تضمنت إحدى المشكلات القائمة وجود تسرب في الزجاج الأمامي للسيارة عند المطر. فلما اتحت الفرصة للعمال لمناقشة هذه المشكلة، اتضح أن كلاما من العاملين الذين يقومون بتركيب الزجاج الأمامي للسيارة يتبعون طرقا مختلفة في وضع المادة اللاصقة. وقد اتخذ العمال طريقة موحدة لم تقض فقط على شكوى الموظفين والإجراءات التقليدية ضد العاملين بل أدت إلى تبسيط العمل أيضا.

٣ - تم تناول مشكلة لحام أجزاء جسم السيارة بالجهد المشترك. قام العمال بدراسة المشكلة واقتروا مجموعة من السياسات التي أدت إلى إعادة تصميم وظائف كل اللحامين ومن ثم حلت المشكلة.

كلما تقدم البرنامج، زادت النسبة المئوية للعمال المشاركين الذين شاركوا بشكل أو بآخر في برنامج إعادة تصميم العمل. وقد اكتشفت الإدارة أنه بينما تلحق الجماعات لحل مشكلة معينة غالبا ما ينتقل النقاش إلى مشكلات أخرى ترتبط بالعمل ويواجهها العمال. وكثيرا ما يتم التوصل إلى حل للمشكلة المحددة ومعه طرق جديدة لأداء العمل وبذلك تنتج إعادة تصميم الوظائف ببساطة، وبطريقة هادئة عن جهود حل المشكلات.

لقد اتخذ اتحاد عمال مصانع السيارات موقفا متحفظا من تلك النشاطات، فبينما يعتقدون أن إتاحة الفرصة للعاملين لتحديد طريقة أداء العمل تؤدي إلى تحسن الانتاجية وترقية الجودة إلا أن مثل هذا البرنامج لا يمثل حلا لنزاعات العمال. كما أنه لن يقبل كوسيلة تستخدمها الإدارة لزيادة الإنتاج على حساب العامل.

ما هي الدروس التي نتعلمها من تجربة تاون؟ لعل أهم درس نتعلمه هو أنه ليس بالضرورة أن تكون محاولات إعادة تصميم الوظائف دائما معقدة ومتشابكة بالصورة التي تمت بها في فولفو وجنرال فورد. وقد رأينا كيف يكون للتحق قنوات أساسية للتغذية المرتدة والاتفاق حول إحداث تغييرات في مصنع تاري تاون تأثير ملموس على العمال والمنظمة على السواء.

نموذج متكامل لتصميم الوظائف :

يبدو من استعراض الأمثلة التطبيقية الثلاثة لتصميم الوظائف أن هناك تباينا كبيرا في برامج تصميم الوظائف التي قامت على أسس تنظيمية محددة. وفي اعتقادنا أن هذا التباين يرجع إلى سببين :

أولا - لا يوجد في الوقت الحاضر إطار نظري لتصميم الوظائف متفق عليه عالميا، ليسترشد به المديرون. ومن الواضح أن أغلب برامج تصميم الوظائف تستخدم خليطا من أساليب القناب الوظيفي والتوسع الوظيفي والأثر الوظيفي ومراجعة خصائص الوظائف والعمل الجماعي.

ثانيا - وربما يكون أكثر أهمية، أنه لا يمكن تطوير وتنفيذ برامج تصميم الوظائف بمعزل عن المنظمة ككل أو البيئة الثقافية. وستؤثر العوامل 'الموقفية' مثل تفرد مصنع جنرال فورد، والبيئة الثقافية لتجربة السويد، حتما في فعالية أي مشروع لتصميم الوظائف.

لقد حذبت دراسة تصميم الوظائف المقننة في هذا الفصل عوامل موقفية هامة بعينها، يلزم أخذها في الاعتبار عند تصميم وظائف العاملين. و يعرض شكل (٦-٩) نموذجا متكاملًا يسعى إلى تحديد هذه العوامل الموقفية الهامة وأثرها على تصميم الوظائف. وليس المقصد من هذا النموذج أن يكون أسلوبًا شاملًا وكاملًا لدراسة موضوع تصميم الوظائف، بل قصد به أن يكون أداة يستخدمها المديرون للنظر في تصميم الوظائف في إطار أشمل للمنظمة ككل. يشمل النموذج أربعة عوامل أساسية:

١ - العوامل الأساسية لتصميم الوظائف : وتتطابق هذه مع العوامل البيئية بشكل (٦-١) التي يظهر فيه عاملان رئيسيان هما:

- أ - عوامل تصميم الوظائف وتشمل محتوى الوظيفة و واجباتها والعلاقات المطلوبة.
- ب - عوامل النتائج : وتتركز على معايير ثنائية لتصميم الوظائف : إنجاز المهام واستجابات العاملين.

٢ - العوامل البيئية : ويؤكد هذا الجانب على ضرورة النظر في البيئة الخارجية العريضة وأثرها على برامج تصميم الوظائف

ويشمل هذا العنصر أربعة عوامل :

- أ - البيئة الاجتماعية : وتشمل أثر الجوانب الثقافية العريضة التي تم التعرض لها في تطبيقات تصميم الوظائف في السويد. وكما وردت الإشارة في الفصل الثالث، فإن للثقافة الثقافية والاجتماعية للأفراد أثرًا كبيرًا على سلوكهم التنظيمي.

- ب - البيئة الاقتصادية : وتشمل تأثير عناصر مثل ارتفاع أو هبوط السوق التنافسية والتقلبات الموسمية والدورية في الحالة الاقتصادية.

- ج - البيئة السياسية : التي تقر بضرورة النظر في اللوائح التشريعية (مثل التمييز في المعاملة والمعاملة الكاملة وتساوي الفرص) والمواقف تجاه الاتحادات العمالية وخلافها في أي برنامج لإعادة تصميم الوظائف في المنظمات.

- د - البيئة الجغرافية : التي تلاحظ الفروق الإقليمية في الثقافة والنشاطات والتي قد تظهر في محيط البيئة الأشمل (القطر كله) مثلًا ورد في تجربة جدرال فودز.

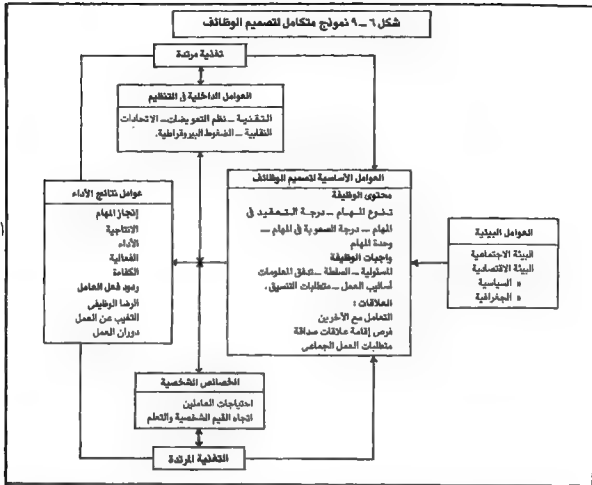
٣ - العوامل الداخلية للتنظيم : يسلم هذا الجانب بوجود بعض العوامل الداخلية التي قد تؤثر في برنامج تصميم الوظائف أو تتأثر به. من هذه العوامل :

- أ - التقنية : وتشمل عناصر العملية التحويلية في المنظمة. فقد يكون من الأسر، مثلًا، إجراء تغييرات جذرية في تصميم الوظائف في منظمة خدمية (مثل بنك أو مستشفى أو دائرة حكومية) أكثر من إجرائها في منظمة تعمل بنظام خط التجميع حيث تجعل الاستثمارات الضخمة في المعدات الرأسمالية إجراء تغييرات جذرية غير ممكن.

- ب - نظم التعويضات النقدية : والتي قد تتأثر بالتغيير في تصميم العمل. فقد يرى كثير من العمال، كما وردت الإشارة في تجربة شركة جدرال فودز، أن الزيادة في المسؤوليات ودرجة حرية التصرف والتنوع والمشاركة في الأعمال تقتضي زيادة في الراتب أيضًا؛ أي إنه يلزم للتأكيد على مفهوم الانصاف لدى العاملين^١. أما خطط الأجور التقليدية، من جهة ثانية، فقد أغفلت مثل هذه التغييرات ولم تضمنها في الأطار الذي تستخدمه في التقييم. لذلك فقد تتطلب التغييرات في تصميم الوظائف، في بعض الحالات، تعديلات جوهرية في نظم التعويضات النقدية المتبعة في المنظمات.

- ج - الاتحادات النقابية : التي قد تتأثر بمشكلات كثيرة لجهود تصميم الوظائف والتي توجه عادة للخلاص من الإحباط والملل والغربة المرتبطة بالعمل، على أن هذه العوامل نفسها هي الظروف المواتية لقيام النقابات. وبناء على ذلك، يتوقع أن تقوم الاتحادات النقابية، في بعض الأحيان، البرامج الكبرى لإعادة تصميم الوظائف. فإذا ما أريد لتصميم الوظائف أن ينجح، فلا بد من مشاركة كل من النقابات والإدارة في تطوير وتنفيذ وتقييم جهود تصميم الوظائف^٢.

- د - الضغوط البيروقراطية : وتتعلق بالترددات الأخرى في المنظمة التي لم تتعرض لتجربة إعادة تصميم العمل. وينشأ عن ذلك وجود «الذين يملكون» و«الذين لا يملكون» حيث تمارس المجموعة الأخيرة ضغوطًا على المجموعة الأولى لتتراجع وتتخلى عن الأنظمة والإجراءات المقررة من قبل. و يمثل هذا الجانب الاختبار الأول، وليس الأخير بالطبع، لدى التزام الإدارة ببرنامج تصميم الوظائف.



٤ - الخصائص الفردية : قد يكون للفروق الفردية بين العاملين أثر خطير على نجاح برامج تصميم الوظائف، كما فصلنا أنفاً. وتشمل هذه الخصائص البارزة للعاملين مايلي :

- أ - نظام الحاجات بتركيز خاص على قوة حاجات المستوى الأعلى أو حاجات التقدم لدى الفرد. وهنا يجب أن يؤخذ في الاعتبار أن الحاجات ديناميكية (متغيرة) بطبيعتها ويمكن أن تتغير كثيراً بمرور الزمن.
- ب - الاتجاهات القيمية : وهي ميول الفرد تجاه القيم الجوهرية أو الداخلية (مثل المسؤولية والتحدى والاستقلالية) والقيم الخارجية (مثل الأجر والأمان والاستقرار).
- ج - الفروق في الشخصية والتعلم، والتي تركز على قدرة العامل على التعلم وتحمل المسؤولية الأعلى والتحدى والمشاركة التي ترتبط عادة بأكثر أساليب تصميم الوظائف شيوعاً.

يحاول هذا النموذج المتكامل توحيد بعض أهم العناصر والمعرفة المتعلقة بالأساليب الإدارية لتصميم الوظائف. ولعل أهم الملامح التي تميز هذا النموذج تركيزه على ضرورة قيام المديرين بتحديد وتشخيص وتقويم التأثير المحتمل للعوامل الموقفية العديدة التي تحيط بعملية تطوير وتنفيذ أي برنامج لتصميم الوظائف. يستلزم الأمر أن يكون هناك وعي وتسليم من قبل المديرين بأنه لا يمكن إعادة تصميم العمل إلا في إطار البيئة الكلية التي نسميها منظمة، وليس بمعزل عنها. كما ينبغي التعرف على التأثيرات الواردة والمتبادلة بين المنظمات الأخرى وفحصها جيداً، قبل الشروع في تنفيذ محاولات جذرية لتصميم الوظائف.

موجز للمصير :

١ - يتعلق تصميم الوظائف بمحتوى ومهام وعلاقات الوظائف والنتائج المتوقعة منها. ويتعين على المديرين أن يأخذوا في الحسبان أن النتائج تتعلق بكل من إنجاز المهام (أى الأداء والانتاجية وخلافها)، والعوامل الإنسانية (أى الرضا ودوران العمل والتغيب عن العمل... الخ). وينبى أن تأخذ برامج تصميم الوظائف هذه العوامل في الاعتبار في مراحل التطوير والتنفيذ والتقويم.

٢ - مر التطور التاريخي لتصميم الوظائف بثلاث مراحل ركزت على :
(١) درجة التخصص الوظيفي (٧) تفاعل الإدارة مع مشكلات العنصر البشرى (٣) الأساليب المعاصرة، نشأ عن التصنيع اتجاه نحو التخصص العالي في الوظائف الذى أدى بدوره إلى وجود مشكلات إنسانية لم تكن في حسان المديرين، وتتمثل المسألة الواجب النظر فيها من قبل المديرين في أن هذه المشكلات قد نشأت (على الأقل جزئيا) من عدم التوافق بين توقعات كل من العاملين والإدارة.

٣ - أدت استجابة المديرين المبدئية لمشكلات العنصر البشرى المرتبطة بالتخصص الوظيفي إلى استخدام استراتيجيتي التناوب الوظيفي، والتوسع الوظيفي. وتعتبر استراتيجيات تصميم الوظائف هذه تدابير مؤقتة نقط لتخفيف الشعور بالاضطراب النفس وعدم الرضا بالنسبة للعامل. ولم يتم في كثير من الحالات إجراء تغييرات على عمل الموظفين بدرجة كبيرة فيما بقيت الأسباب الرئيسية لمشكلات العاملين على حالها. لوحظت تأثيرات إيجابية قصيرة المدى على مستوى الرضا لدى العاملين إلا أن هذه التأثيرات قد عمقتها الانتقادات السلبية للنقاد وجماعات العمال الذين يدعون أن هذه الأساليب هى مجرد وسيلة أخرى تستخدمها الإدارة لزيادة الانتاجية على حساب العمال.

٤ - كان الإثراء الوظيفي إحدى استراتيجيات تصميم الوظائف القائمة على أساس نظري. وقد ثبت أن التركيز على الإنجاز والتحدى في الوظيفة والمسئولية والاستقلالية قد نجح بدرجة معقولة في تطبيقات معينة. ولكن المشكلات المرتبطة بالنظرية والعجز عن رؤية الخروق الفردية في ردود الفعل تجاه الوظائف التى تم إثرائها، والصعوبات في تنفيذ وتقويم برامج تصميم الوظائف وضعت التطبيق الشامل للإثراء الوظيفي في موضع الشك.

٥ - لم يؤكد التركيز الحالي على إعادة تصميم الجوانب الأساسية لخصائص الوظيفة استراتيجيات التنفيذ فحسب بل والحالات النفسية الأساسية والفروق الفردية خاصة فيما يتعلق بحاجات التطور أيضا. على أن كيفية تحديد وقياس الفروق الفردية قد بقيت من المشكلات الهامة.

٦ - توضح تطبيقات تصميم الوظائف التى تم اختيارها أنه لا يوجد حتى الآن أسلوب متفق عليه عالميا لإعادة تصميم الوظائف، وتوضيح الأمثلة التى تناولناها تنوع المناهج التى استخدمت بواسطة منظمات مختلفة في بيئات متباينة. والنقطة الرئيسية التى يجب على المديرين مراعاتها هى أنه في حالة الحصول على نتائج إيجابية وأخرى سلبية، فمن الصعب التاكيد من معرفة أى من الأساليب المطبقة كان له التأثير الجوهرى في تلك النتائج. وعلى سبيل المثال، لم يثبت بالتجربة ما إذا كان العمل الجماعى، كأسلوب تصميم الوظائف، أكثر فاعلية من تدخل التوسع الوظيفي في تحسين مستوى إنجاز المهام واتجاهات وسلوك العامل.

٧ - ينه النموذج المتكامل الذى تم عرضه إلى ضرورة توافر القدرة لدى المديرين على تشخيص وتقويم البيئة لتنفيذ برنامج تصميم الوظائف حيث إن هذه الجهود لا تتم بمعزل عن بقية أجزاء المنظمة أو البيئة الكلية. فلا بد، إذن، من الأخذ في الاعتبار ليس فقط الاستراتيجية المعنية لتصميم الوظائف بل وتأثيرات بيئة المنظمة الداخلية (أو التأثيرات عليها) والفروق الفردية بين العاملين والبيئة الأامل.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ناقش تطور أسلوب تصميم الوظائف من ناحية الزمن ودرجة التخصص الوظيفي ومدى الوعى بمشكلات الاغتراب النفسى للعامل .
- ٢ - لماذا لم تحقق مرافق مدخل الادارة العلمية لتصميم الوظائف بشكل كامل ؟
- ٣ - لماذا يعتبر التناوب الوظيفي ، والتوسع الوظيفي استراتيجيتين قصيرتي المدى لتصميم الوظائف للحد من الاغتراب النفسى للعامل ؟
- ٤ - ناقش كيفية توسيع وظيفة عامل في خط التجميع في مصنع للسيارات .
- ٥ - ناقش المشكلات النظرية المرتبطة بالاثراء الوظيفي .
- ٦ - كيف يمكن للمديرين التغلب على بعض المشكلات التطبيقية المرتبطة بالاثراء الوظيفي ؟
- ٧ - ناقش الاختلافات بين التوسع الأفقى والتوسع الرأسى في الوظيفة .
- ٨ - ما هى فروق الخصائص الفردية ، بخلاف قوة التقدم وتوجه القيم ، التى يمكن أن تؤثر على مفعول التوسع فى الخصائص الجوفرية للوظيفة ؟
- ٩ - لماذا تعتبر التغذية المرتدة عاملا هاما فى أى برنامج لتصميم الوظائف ؟
- ١٠ - ناقش أثر الاختلافات الثقافية على برامج تصميم للوظائف .

حالة دراسية حول تصميم الوظائف

مؤسسة أوستن للإلكترونيات

مؤسسة أوستن للإلكترونيات، شركة مصنعة للألات الحاسبة المكتبية والألات الناسبة والمعدات والتجهيزات المكتبية الأخرى على نطاق دولي، يقع المصنع الرئيسى للشركة فى أوستن بولاية تكساس فيما تنتشر مصانع أخرى أصغر على مستوى الولايات المتحدة وكندا، تعتمد العمليات الصناعية المتبعة فى شركة أوستن بشكل كامل تقريبا على تقنية خط التجميع . ويستخدم كل خط إنتاج طو يل عددا من العاملین والعاملات يصل إلى ١٠٠ عامل مسئولين عن تجميع جزئية بسيطة من المنتج النهائي . وينشئ العاملون بالمصنع الذين يبلغ عددهم ثلاثة آلاف إلى نقابة عمالية -تتبلغ معدلات الأجر والمزايا الإضافية أعلى من المتوسط العام بالنسبة للمطقة .. وهذا النشاط الصناعى . تعتبر العلاقات بين الإدارة والعمال ودية ويسودها التعاون . وبالرغم من أن إنتاجية المصنع تطابق الأهداف المحددة أو تتجاوزها إلا أن الإدارة أصبحت قلقة بشأن المعدل العالى لدوران العمل خاصة فى خطوط الإنتاج (٢١ سنة يا) والمؤشرات المتزايدة لانخفاض الروح المعنوية للعاملين (مثل تزايد عدد الشكاوى والابطاء فى العمل وتزايد أعداد الوحدات المستعجة لعدم تطابقها مع المواصفات) . أعدت أوستن - باستحداث تقنية الكترونية جديدة - خطا لاضافة خط إنتاج جديد لانتاج حاسبات الجيب الالكترونية الصغيرة . ويرى مستر ستيف دورنر (Steve Dornier) مدير الشركة أن خط المنتج الجديد هذا سيوفر فرصة للشركة لأحداث طرق مختلفة لتصميم الوظائف . ومن ثم طلب من كسى نيلسون (Key Nelson) مدير تطوير العاملين وجون سيمون (John Simpson) مدير الهندسة الصناعية وسام سلينسكى (Sam Selinsky) مرأقب عام التصنيع اقتراح طرق بديلة لطرق خط التجميع تصاعد على حل المشكلات للتزاييد للمتعلقة بالروح المعنوية للعاملين دين الأخلال بمستويات الانتاجية المقررة .

بعد دراسة استمرت لعدة شهور تم إعداد خطة لتصميم وتجميع آلة حاسبة صغيرة . وقد شملت الخطة الجوانب التالية :

- ١ - يتم تجميع كل آلة حاسبة بواسطة عشر فرق تتكون كل منها من أربعة عاملين . يعمل كل فريق كجموعة وليس كأفراد فى خط التجميع . تحدد المجموعة مهم كل فرد لليوم المعين . يسمح هذا النظام بقيام العامل الواحد بتجميع كل أجزاء الآلة الحاسبة أو جزء منها اعتمادا على ما يقرره للمجموعة فى ذلك اليوم .
- ٢ - تستطيع كل مجموعة تحديد السرعة التى تعمل بها ، ووضع قواعد للعمل طالما كانوا يتجنبون مائة وحدة فى اليوم .
- ٣ - يكون مرافق خط التجميع مسئولين عن تدفق العناصر الأساسية من المواد الخام بصورة مناسبة للفرق والتأكد من أن كل فريق مزود بالعدد المناسب من العاملين بدلا من التركيز على الاشراف المباشر .
- ٤ - تكون الفرق مسئولة عن الجودة النوعية لانتاجها .
- ٥ - تتم عملية تجميع الآلة الحاسبة فى الجناح الذى انشئ حديثا فى المصنع الرئيسى .

وبعد مرور لثني عشر شهرا على تشغيل خط إنتاج الآلة الحاسبة الالكترونية دعا مستر دورنر لعقد اجتماع لتقرير مدى تقدم العمل فيه. وكان الحاضرون هم دورنر ونيلسون وسيمون وسليبيسكي وبيل هاريس مدير المصنع. وقد جرى الاجتماع على اللدخو القلبي؛ بورنو: بما انك يا كاي مرتبط ببرنامج تصمم الوظائف بالنسبة للآلة الحاسبة منذ بدايته، فهنا عرضت بايجاز سير هذا البرنامج. فيليبسون: أولا وقبل كل شيء لا بد ان أنكر هنا أننا نحتاج لأكثر من سنة لأجراء تقويم دقيق على أي برنامج رئيس لإعادة تصميم الوظائف بهذا البرنامج، على أنني لاحظت علامات معينة تشير إلى ان البرنامج قد حقق الحد الأدنى من النجاح على الأقل. دورنر: وما هذه العلامات؟

فيليبسون: اعتقد ان هناك علامات ثلاث: أولا: تمت بأجراء ثلاثة مسوحات عن طريق استخدام الاستبيان خلال السنة الماضية... أجري أولها مع بداية الإنتاج وثانيها بعد مرور ستة أشهر على الأول والثالث أجري في الشهر الماضي... أوضحت النتائج ان العاملين في صناعة الآلات الحاسبة أكثر رضا بعملهم من أي مجموعة إنتاج أخرى. وقد تم تدعيم هذه النتائج بملاحظات ومقابلاتي الشخصية مع بعض أعضاء الفرق.

ثانيا: لم يكن هناك إبطاء في العمل أو مشكلات عمالية أساسية خلال العام الماضي كما كانت الحال في الأجزاء الأخرى من المصنع. أخيرا بلغ متوسط الوحدات المنتجة لعمد تاليفها مع المواصفات ٩٤٪ في الشهر مقارنا بـ ٧٠٪ بالنسبة لبقية أجزاء المصنع. وعموما أعتقد بأن هذه النتائج متصية أكثر رسوخا خلال الاثني عشر شهرا التالية كلما اعتاد العاملون أكثر على البرنامج الجديد لتصميم الوظائف.

دورنر: إن الأمر يبدو إيجابيا إلى حد بعيد، إلا أنني اعتقد أن للوضع جانبا آخر. هيل: ما تروست أكثر في النقاط التي عرضتها مبكرا حول هذا الموضوع.

هاريس: حسنا إنني لا أشارك كاي في حماسها لهذا البرنامج فحسب بل واري أنه لا بد من النظر في النتائج التي توصلت إليها بعناية وحرص شديد.

أولا: إنني لا أومن بالنتائج الظاهرة للاستبيان حول الرضا الوظيفي. قد تحمل كاي درجة اليكثوار في علم النفس إلا أنني قد تعاملت مع الاستبيان كثيرا وعرفت أن الاجابات التي تعطى على أسئلة هي ما تريده للنظمة وليست انعكاسا لما يحس به المرء. ولا يمكن لأي عاقل أن يكتب شيئا يوقعه في المشكلات.

ثانيا: أعتقد أن هناك مشكلات كبرى للعاملين في خطة تصنيع الآلة الحاسبة. وإنني لأعجب كيف تتفادون عن الذين يستمرون في العمل هم أربعة وعشرون فقط من مجموع أربعين عاملا. وهذا يعني أن معدل دوران العمل يصل إلى ٤٠٪ وقد اضطرت إلى إحلال اثنين آخرين محل المشرفين العاملين في خط التصنيع. كما ان عدد الشكاوى في هذا الخط أكبر من عدد الشكاوى في أي خط آخر وأغلبها يتعلق بعدم تساوى الأجر مع العاملين في بقية المصنع.

زيادة على ذلك فإنني أعتقد أن التحسينات التي طرأت على مراقبة الجودة ترجع إلى المنتج الذي يمالج في خط التصنيع. فجميع الآلة الحاسبة الصغيرة أسهل بكثير من جميع الآلات الحاسبة الكبيرة والتي يتطلب تجميعها عناصر تزيد على الحاسبة الصغيرة أربع مرات. أخيرا فإن عليك أن تذكر أن إنتاجية كل فريق لم تبق في مستوى المائة وحدة المقدرة في اليوم الواحد. فمتوسط الإنتاج حاليا حوالي خمس وسبعين وحدة يوميا، وهذا يزيد من تكاليف التصنيع.

فيليبسون: لقد جاءت بيانات الاستبيان من إطار بحث محكم. فقد بقى العاملون الذين أجابوا على الاستبيان غير معروفين وكفلت لهم سرية إجاباتهم. وعلى ذلك فلا سبيل لك أنولي إلى معرفة أي من العاملين أجاب على أي استبيان واعتقد أن الاستجابات تقيس اتجاهاتهم بشكل دقيق.

أما بالنسبة للمشكلات الأخرى، فإنني أعزوها للمعارضة التي يمت من القنابة إذ أنهم يعارضون هذا البرنامج منذ البداية، ومارسوا سخرطوا على أمثالهم لكن لا يملأوا في خط تصنيع الآلة الحاسبة. لا أعرف سببا لطلب مشرئي المستوى الأول نقلهما إلى وظائفهما الأصلية إلا أنني أحسن أن عملهما في خطوط الإنتاج الأخيرة لفترة طويلة قد حال دون تكيفهما مع خطة الإنتاج الجديدة. وقد نجح المشرفان الجديان اللذان رقيتا من بين أعضاء فريق العمل الأصلية. وكما ذكرت سابقا، لم يكن الوقت بعد للخروج بتقويم دقيق لبرنامج تصميم الوظائف، ولن تكتمل النتائج إلا بعد ستة أشهر أخرى على الأقل.

اسئلة إرشادية :

- ١ - ما تقو يملك لبرنامج تصميم الوظائف ؟ ماهو المعيار الذى يمكن استخدامه للتقو يمه ؟
- ٢ - وضع جوانب معارضة القلبية للبرنامج .
- ٣ - هل هناك مبررات للتقو يم السلبى للبرنامج الذى قدمه بيل هاريس ؟
- ٤ - ماذا يجب على مستردورنو عمله فى الخطوة التالية ؟

تمرين تجريبي

تمرين حول خصائص الوظيفة

الغرض من التمرين :

- ١ - قياس الخصائص الفعلية والمطلوبة فى الوظائف .
- ٢ - معرفة العناصر المكونة للوظيفة .
- ٣ - مقارنة خصائص الوظيفة مع عيادات مقارنة لخصائص الوظيفة .
- ٤ - مناقشة طرق تطو ير الوظائف .

المعارف المطلوبة :

على الطالب أن يكون ملما بمفاهيم تصميم الوظائف .

كيفية إعداد التمرين :

كون مجموعات من ٤ إلى ٨ أفراد فى كل مجموعة لأداء هذا التمرين الذى يستغرل ٥ ٤ دقيقة . يجب الفصل بين المجموعات و يطلب من كل مجموعة أن يكون التفاعل بين اعضاء المجموعة الواحدة فقط .

تعليمات لأداء التمرين :

- ١ - على اعضاء المجموعة فرادى :

أ - أن يكملوا مقاييس خصائص الوظيفة المبينة بجدول (٦ - ١٠) حسب ارتباطها بوظائفهم . يجب ملاحظة أن الاجابات المطلوبة التتآن .
(١) الخصائص الفعلية (العمود الأول) (٢) الخصائص المطلوبة (العمود الثانى) .

(ب) سجل مقاييس خصائص الوظيفة الشمانية مستخدما الشكل المحروض فى جدول (٦ - ١١) يجب نقل النقاط التى تم حسابها لعمود الدرجات النهائية حيث يمثل العمود رقم (١) الدرجات الفعلية و(٢) يمثل الدرجات المطلوبة و(٣) يمثل درجات المقارنة التى يحددها المدرب .

- ٢ - المجموعة : تناقش التقديرات التى وضعها كل فرد خاصة إذا كانت هناك اختلافات بين تقديرات الخصائص الفعلية والخصائص المطلوبة . وتقرآن هذه التقديرات بدرجات المقارنة فى العمود الثالث . مناقشة طرق تحسين هذه الوظائف ليها . انظر الشكل (٦ - ٥) .

جدول ٦ - ١٠ مقياس خصائص الوظيفة

تتعلق الأسئلة التالية بخصائص وظيفتك . يجب وضع تقرير لكل منها وفق الإجابات التالية :

بقدر محدود جدا بقدر محدود بقدر متوسط بقدر كبير بقدر كبير جدا
١ ٢ ٣ ٤ ٥

المطلوب إجابتان منفصلتان . يرجى الإجابة في العمود الأول حسب تقويمك للخاصية الفعلية المحددة لوظيفتك ، وفي العمود الثاني حسب ما تريد أو ترغب أن تكون عليه تلك الخاصية المعينة .

العمود الثاني	العمود الأول	السؤال
.....	١ - إلى أي مدى توفر لك الوظيفة الفرصة لأداء واجبات مختلفة يومياً ؟
.....	٢ - إلى أي مدى تتاح لك فرصة أداء العمل على مسئوليتك دون توجيه ؟
.....	٣ - إلى أي مدى تستطيع أن تتحكم على أدائك بنفسك دون أن يثيرك بذلك الآخرون ؟
.....	٤ - إلى أي مدى تحسن أن وظيفتك مجرد ترس صغير في ماكينة ضخمة ؟
.....	٥ - إلى أي مدى تبدأ أنت العمل ويكمله موظف آخر ؟
.....	٦ - هل تتطلب وظيفتك مهارة عالية لأدائها بفعالية ؟
.....	٧ - إلى أي مدى يعتمد أدائك للوظيفة على قدرتك على العمل مع الآخرين ؟
.....	٨ - إلى أي مدى تجد وظيفتك من فرص التعرف على الموظفين الآخرين ؟
.....	٩ - ما مدى درجة التنوع في مهام وظيفتك ؟
.....	١٠ - إلى أي مدى تستطيع أداء العمل دون الرجوع إلى رؤسائك ؟
.....	١١ - هل إطلاعك على نتائج عملك يوفر لك معرفة مدى نجاحك في أداء عملك ؟
.....	١٢ - ما مدى أهمية العمل الذي تؤديه بالنسبة للمنظمة ككل ؟
.....	١٣ - إلى أي مدى تقوم بمراقبة ومراقبة مشروعات أو أعمال معينة حتى اكتمالها ؟
.....	١٤ - ما مدى درجة التحدي في وظيفتك ؟
.....	١٥ - إلى أي مدى تستطيع أن تؤدي عملك بنجاح بمفرده ؟
.....	١٦ - ما مدى توفر فرص إقامة علاقات مهنية في وظيفتك ؟
.....	١٧ - إلى أي مدى تتطلب وظيفتك القيام بنفس العمل مراراً أو تكراراً كل يوم ؟
.....	١٨ - ما درجة الحرية المتوفرة لك لتحديد أسلوب عملك ؟
.....	١٩ - إلى أي حد يوفر لك أدائك لعملك معلومات مرشدة من مستوى التكرار ؟
.....	٢٠ - ما مدى إحساسك بأنك تسهم بعمل ذي معنى للمنظمة التي تنتمي إليها ؟
.....	٢١ - إلى أي مدى تقوم باستكمال عمل يبدأ موظف آخر ؟
.....	٢٢ - هل تتميز وظيفتك بالسهولة بحيث يستطيع أي شخص تلقى تدريباً محدوداً ، أو لم يتلق أي تدريب ، أدائها ؟
.....	٢٣ - إلى أي مدى يشكل التعامل مع الآخرين جزءاً من وظيفتك ؟
.....	٢٤ - ما مدى إمكانية التحدث بصورة غير رسمية مع العاملين الآخرين أثناء أدائك لعملك ؟

جدول ٦ - ١١ تعليمات لتسجيل حساب التقديرات

يتم حساب التقدير الكلي لكل من خصائص الوظيفة الثمانية (من أ إلى ح) بجمع الإجابات على الأسئلة المناسبة. يجب ملاحظة أن بعض الأسئلة معكوسة (السؤال رقم ١٧ مثلاً) وأنه يلزم طرح الإجابة على هذه الأسئلة من ٦ للحصول على قيمة الإجابة. انقل التقديرات إلى خانة الدرجات النهائية حيث يمثل العمود رقم (١) الدرجات الفعلية لتقويم الخصائص والعمود رقم (٢) الدرجات المطلوبة والعمود رقم (٣) الدرجات المقارنة التي يحددها المدرب.

المتغير	العمود الأول الفعلية	العمود الثاني المطلوبة	التقديرات النهائية ١ ٢ ٣
أ	السؤال الإيجابية (رقم ١) — + = (رقم ٩) — + = (٦ - رقم ١٧) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	السؤال الإيجابية (رقم ١) — + = (رقم ٩) — + = (٦ - رقم ١٧) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	$\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$
ب	(رقم ٢) — + = (رقم ١٠) — + = (رقم ١٨) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	(رقم ٢) — + = (رقم ١٠) — + = (رقم ١٨) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	$\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$
ج	(رقم ٢) — + = (رقم ١١) — + = (رقم ١٨) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	(رقم ٢) — + = (رقم ١٠) — + = (رقم ١٨) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	$\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$
د	(٦ - رقم ٤) — + = (رقم ١٢) — + = (رقم ٢٠) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	(٦ - رقم ٤) — + = (رقم ١٢) — + = (رقم ٢٠) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	$\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$
هـ	(٦ - رقم ٥) — + = (رقم ١٢) — + = (٦ - رقم ٢١) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	(٦ - رقم ٥) — + = (رقم ١٢) — + = (٦ - رقم ٢١) — + = الاجموع = ٣ - ١ - +	$\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$

التقدير	العمود الأول الفعليّة	العمود الثاني المطلوبة	التقديرات النهائية ٣ ٢ ١
و	<p>السؤال الإجابيّة</p> <p>(رقم ٦) — + =</p> <p>(رقم ١٤) — + =</p> <p>(٦ - رقم ٢٢) — + =</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - و، + =</p>	<p>السؤال الإجابيّة</p> <p>(رقم ٦) — + =</p> <p>(رقم ١٤) — + =</p> <p>(٦ - رقم ٢٢) — + =</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - و، + =</p>	<p>() () ()</p> <p>١,٥ ١,٥ ١,٥</p>
ز	<p>(رقم ٧) — + =</p> <p>(٦ - رقم ١٥) — + =</p> <p>(رقم ٢٢) — + =</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - ز، + =</p>	<p>(رقم ٧) — + =</p> <p>(٦ - رقم ١٥) — + =</p> <p>(رقم ٢٢) — + =</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - ز، + =</p>	<p>() () ()</p> <p>١,٥ ١,٥ ١,٥</p>
ح	<p>(٦ - رقم ٨) — + =</p> <p>(رقم ١٦) — + =</p> <p>(رقم ٢٤) — + =</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - ح، + =</p>	<p>(٦ - رقم ٨) — + =</p> <p>(رقم ١٦) — + =</p> <p>(رقم ٢٤) — + =</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - ح، + =</p>	<p>() () ()</p> <p>١,٥ ١,٥ ١,٥</p>

Notes :

1. Bowen Northrup, "Auto Plant in Sweden Scores Some Success with Worker Teams", *Wall Street Journal*, March 1, 1977, p. 1.
2. Alan C. Filley, Robert J. House, and Steven Kerr, *Managerial Process and Organizational Behavior*, 2nd ed. (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1976); Frederick W. Taylor, *The Principles of Scientific Management* (New York: Harper & Row, 1947).
3. Edward E. Lawler III, *Motivation in Work Organizations* (Montarey, Calif.: Brooks-Cole, 1973).
4. F. Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: John Wiley, 1959); F. Herzberg, "The Wise Old Turk", *Harvard Business Review*, September-October 1974, pp. 70-80.
5. Taylor, *Principles of Scientific Management*, p. 69.
6. C. R. Walker and Robert H. Guest, *The Man in the Assembly Line* (Cambridge, Mass.: Harvard University, 1952).
7. Lawler, *Motivation in Work Organizations*, p. 149.
8. See M. Freese and K. Okonek, "Reasons to Leave Shiftwork and Psychological and Psychosomatic Complaints of Former Shiftworkers", *Journal of Applied Psychology*, August 1984, pp. 509-14; D. N. Scobel, "Doing Away with the Factory Blues", *Harvard Business Review*, November-December 1975, pp. 132-42; S. A. Youngblood, "Work, Nonwork, and Withdrawal", *Journal of Applied Psychology*, February 1984, pp. 106-17.
9. Robert H. Guest, "Job Enlargement-A Revolution in Job Design", *Personnel Administration*, January 1957, pp. 9-16.
10. L. E. Lewis, "The Design of Jobs", *Industrial Relations*, January 1966, pp. 21-45.
11. Herzberg, "Wise Old Turk", p. 72.
12. B. Scanlon, *Principles of Management and Organizational Behavior* (New York: John Wiley, 1973), p. 330.
13. Edward E. Lawler III, "Job Design and Employee Motivation", *Personnel Psychology*, 1969, pp. 426-38; R. N. Ford, "Job Enrichment Lessons from AT&T", *Harvard Business Review*, January-February 1973, pp. 96-106; W. T. Paul, K. B. Robertson, and F. Herzberg, "Job Enrichment Pays Off", *Harvard Business Review*, March-April 1969, pp. 83-98.
14. Robert J. House and L. A. Wigdor, "Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism", *Personnel Psychology*, Winter 1967, pp. 369-89.
15. Michael Beer, "The Technology of Organizational Development", in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), pp. 972-73; J. Jacoby, T. Troutman, D. Mazursky, and A. Kuss, "When Feedback Is Ignored. Disutility of Outcome Feedback", *Journal of Applied Psychology*, August 1984, pp. 531-45.
16. J. Richard Hackman, "Is Job Enrichment Just a Fad?" *Harvard Business Review*, September-October 1975, pp. 129-39.
17. M. Fein, "Job Enrichment: A Re-evaluation", *Sloan Management Review*, Winter 1974, pp. 69-88.
18. See Kenneth R. Brousseau, "Toward a Dynamic Model of Job-Person Relationships", *Academy of Management Review*, January 1983, p. 33-45; M. Fein, "The Real Needs of Blue Collar Workers", *The Conference Board Record*, February 1973, pp. 26-33; G. Staines and J. Pleck, "Nonstandard Work Schedules and Family Life", *Journal of Applied Psychology*, August 1984, pp. 515-23.
19. See Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare, *Work in America* (Cambridge, Mass.: MIT, 1972).

20. Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality** (New York: Harper & Row, 1954).
21. Edward E. Lawler III, "For a More Effective Organization, Match the Job to the Man", **Organizational Dynamics**, Summer 1974, pp. 19–29.
22. Ibid., p. 22.
23. Fein, "Job Enrichment", pp. 82–83.
24. C. L. Hulin and M. R. Blood, "Job Enlargement, Individual Differences, and Worker Responses", **Psychological Bulletin**, 1968, pp. 41–55.
25. Lawler, **Motivation in Work Organizations**, p. 158.
26. J. Richard Hackman and Edward E. Lawler III, "Employee Reactions to Job Characteristics", **Journal of Applied Psychology**, 1971, pp. 259–66.
27. J. Richard Hackman and Greg Oldham, "Development of the Job Diagnostic Survey", **Journal of Applied Psychology**, 1975, pp. 259–70.
28. See J. R. Hackman, G. Oldham, R. Janson, and K. Purdy, "A New Strategy for Job Enrichment", **California Management Review**, Summer 1975, pp. 57–71; G. R. Ferris and D. C. Gilmor, "The Moderating Role of Work Context in Job Design Research: A Test of Competing Models", **Academy of Management Journal**, October 1984, pp. 885–92.
29. See R. W. Griffin, A. Welsh, and G. Morehead, "Perceived Task Characteristics and Employee Performance", **Academy of Management Review**, October 1981, pp. 655–64; J. J. Pokorsky, D. C. Gilmore, and T. A. Beehr, "Job Diagnostic Dimensions", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1980, pp. 222–37; H. P. Sims and A. D. Szilagyi, "Job Characteristic Relationships: Individual and Structural Moderators", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1978, pp. 211–30.
30. See H. J. Arnold and R. J. House, "Methodological and Substantive Extensions to the Job Characteristic Model of Motivation", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1980, pp. 161–84; K. H. Roberts and W. Gluck, "The Job Characteristics Approach to Task Design: A Critical Review", **Journal of Applied Psychology**, April 1981, pp. 193–217.
31. See L. R. Gomez-Mejia, "Effect of Occupation on Task-Related, Contextual, and Job Involvement Orientation: A Cross-Cultural Perspective", **Academy of Management Journal**, October 1984, pp. 706–20; A. N. Turner and P. R. Lawrence, **Industrial Jobs and the Worker** (Boston: Harvard University, 1965); T. Tang and R. F. Baumeister, "Effects of Personal Values, Perceived Surveillance and Task Labels on Task Preference: The Ideology of Turning Play Into Work", **Journal of Applied Psychology**, February 1984, pp. 99–105.
32. D. Robey, "Task Design, Work Values, and Worker Response: An Experimental Test", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1974, pp. 264–73; John p. Wanous, "Individual Differences and Reactions to Job Characteristics", **Journal of Applied Psychology**, 1974, pp. 618–22.
33. Richard M. Steers and R. T. Mowday, "The Motivational Properties of Tasks", **Academy of Management Review**, October 1977, pp. 645–58.
34. W. E. Relf, D. N. Ferrazzi, and R. J. Evans, "Job Enrichment: Who Uses It and Why" **Business Horizons**, February 1974, pp. 73–78.
35. R. E. Walton, "How to Counter Alienation in the Plant", **Harvard Business Review**, November–December 1972, pp. 70–81.
36. Ibid., p. 78.
37. **Business Week**, "Stonewalling Plant Democracy", March 28, 1977, pp. 79–82.
38. Ibid., p. 81.
39. W. F. Dowling, "Job Design in the Assembly-Line: Farewell to the Blue Collar Blues?" **Organizational Dynamics**, Spring 1973, pp. 51–67.
40. C. H. Gibson, "Volvo Increases Productivity Through Job Enrichment", **California Management Review**, Summer 1973, pp. 64–66.

41. P. G. Gyllenhammar, **People at Work** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977).
42. N. Foy and H. Gadon, "Worker Participation: Contrasts in Three Countries", **Harvard Business Review**, May-June 1976, pp. 71-83.
43. See William F. Dowling, "At General Motors: System 4 Builds Performance and Profits," **Organizational Dynamics**, Winter 1975, pp. 23-38; Stephen H. Fuller, "How to Become the Organization of the Future", **Management Review**, February 1980, pp. 50-53; "Stunning Turnaround at Tarrytown, **Time**, May 5, 1980, p. 87.
44. Michael Beer and Edgar F. Huse, "A Systems Approach to Organizational Development," **Journal of Applied Behavioral Science**, 1972, pp. 79-101.
45. M. S. Myers, "Overcoming Union Opposition to Job Enrichment", **Harvard Business Review**, May-June 1971, pp. 37-49.

Additional References :

- ALDAG, J. A. and A. P. BRIEF. **Task Design and Employee Motivation**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1979.
- ANDERSON, J. W. "The Impact of Technology on Job Enrichment". **Personnel** 1970, pp. 28-37.
- BLOOD, M. R., and C. L. HULIN. "Alienation, Environmental Characteristics, and Worker Responses". **Journal of Applied Psychology**, 1967, pp. 284-90.
- CONANT, E. R., and M. D. KILBRIDGE. "An Interdisciplinary Analysis of Job Enlargement: Technology, Costs, and Behavioral Implications". **Industrial and Labor Relations Review**, 1965, pp. 377-97.
- DAVIS, L. E., and A. B. CHERNS, eds. **The Quality of Working Life**. New York: Free Press, 1975.
- FORD, R. N. **Motivation Through the Work Itself**. New York: American Management Association, 1969.
- GRIFFIN, R. J. **Task Design**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1982.
- GOODING, J. "It Pays to Wake Up the Blue-Collar Worker". **Fortune**, July 1970, pp. 133-39.
- HACKMAN, J. R. "Work Design", in **Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change**, edited by J.R. Hackman and J. L. Suttle. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977.
- JENKINS, D. **Job Power: Blue and White Collar Democracy**. New York: Doubleday, 1973.
- MONCZKA, R. M., and W. E. REIF. "A Contingency Approach to Job Enrichment Design". **Human Resource Management**, Winter 1973, pp. 9-17.
- O'TOOLE, J., ed. **Work and the Quality of Life: Resource Papers for Work in America**. Cambridge, Mass.: MIT, 1974.
- PAUL, W. T., and K. B. ROBERTSON. **Job Enrichment and Employee Motivation**. London: Gower Press, 1970.
- RUSH, H. M. **Job Design for Motivation**. New York: Conference Board, 1972.
- SUOJANEN, W. W., G. L. SWALLOW, and M. J. MCDONALD. **Perspectives on Job Enrichment and Productivity**. Atlanta: Georgia State University, 1975.

الضغط النفسي في المنظمات

عمت مواقع العمل في أمريكا شكاوى تتراوح بين إرهاق العمل، أو الاجهاد النفسى الناتج عن الضجر والضغط وحالات القلق المزمن أو الحادة والاكتئاب والهوس والانهيار العصبى والانفصام.

وبينما كانت حالات الضغط النفسى تمثل ٤,٧ ٪ فقط من كل حالات الأمراض المهنية في عام ١٩٨٠، فقد تضاعفت أكثر من مرتين خلال السنوات الثلاث الأخيرة وما زالت تتزايد باطراد

توصلت إحدى الدراسات التى أجريت على العاملين فى شأنى عشرة مؤسسة عامة وخاصة إلى أن ٤٥ ٪ من العاملين يعانون من الاجهاد النفسى. وأشار المسح إلى أن السبب الرئيسى الوحيد لحالة الانتهاك هو الأسلوب الإدارى المتبع، وأكثر العاملين عرضة للخطر أولئك الذين يشغلون وظائف غير محددة الأهداف، ولا يجدون دعماً من قبل المشرفين، أو تماسكاً فى جماعاتهم مع تعرضهم لقدر كبير من الضغط ليزيدوا إنتاجهم مثل مديري المكاتب والسكرتيرات.

يشير الاتحاد الوطنى لأصحاب العمل إلى أن الدراسات التى أجراها قد أوضحت أن الضغط النفسى ينشأ عن عدم التقدير، وعدم استقرار العمل والعزلة الاجتماعية (الافتراق) فى محيط العمل، وغموض الوصف الوظيفى.

يرى خبراء ضغط العمل، مثل الدكتور شارلى بروسمان (Charles Bruman) مدير مستوصف سميروا بسان فرانسيسكو، أن تزايد حدوث حالات الاجهاد الذهنى فى محيط العمل يعكس الطبيعة الثقيلة للنشاط التجارى بالولايات المتحدة. ففي الصناعات التقليدية كانت الإصابات وحوادث العمل تمثل الخطر الرئيسى بالنسبة للعامل. أما الآن، كما يؤكد بروسمان، فإن ضريبة عصر الحاسب الآلى تظهر فى شكل ضغوط نفسية وصراع ذاتى تنشأ عن الاجهاد الذهنى والمثل.

توضح هذه الافتقارحية - المأخوذة من مجتهه يواس نيفوز اندوروك ريهيرت (U.S. News and World Report) - أن الحالة السائدة اليوم التى يعاني منها العاملون فى أمريكا هى الضغط - الضغط الناتج عن التغيير والخوف والغضب والعناء والاحباط وطمعية الأمل. وقد يؤدى الضغط، بالنسبة لبعض الناس إلى الاحساس بعدم جدواهم فيما يتضاعف لدى آخرين بشعور بالعزلة أو الذنب، نتيجة للمفهوم السائد بأن الاعتراف بالضغط يعنى إظهار الضعف. ومهما تكن أسباب الضغط وتأثيراته فهو كائن فى أغلب المنظمات وأصبح واحداً من مجالات الاهتمام الرئيسية فى دراسة السلوك التنظيمى.

سيكون عرضنا لموضوع الضغط فى المنظمات فى خمسة أقسام تعقب القسم التمهيدي مناقشات حول مصادر ضغط العمل وعوامل تخفيف الضغط وتناججه وطرق إدارته وتوجيهه. وستقوم بتنظيم عرض هذه المادة على أساس نموذج لضغط العمل فى القسم الأول.

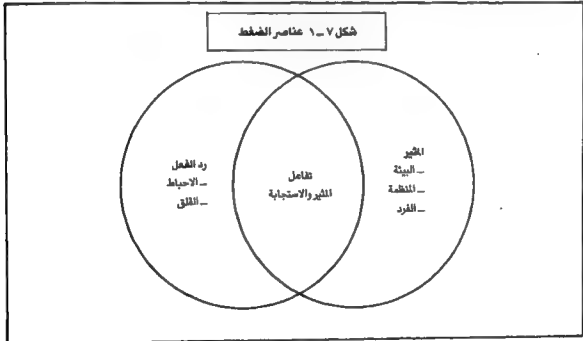
ما هو الضغط؟

للضغط معان مختلفة بالنسبة للأفراد فى مواقع العمل. فقد يعنى بالنسبة لمراقب الإنتاج فى مصنع للمواد الكيماوية التوتر الناتج عن عدم مقابلة موعد شحن طلبة كبيرة لأحد العملاء الرئيسيين، وذلك بسبب تعطل معدة أساسية فى المصنع ... أو الاحباط المرتبط بعدم القدرة على الحصول على قروض قصيرة الأجل لمقابلة مصاريف التشغيل الحالية من البنوك بالنسبة لأحد مديري مؤسسة تجارية ... فيما قد ينتج الضغط، بالنسبة لمراقب جوى، من عدة أشياء مجتمعة تشمل التوتر المرتبط بخطوات قراراته أو الاحباط المتعلق بعدم قدرة النشأة على تأمين وتركيب جهاز رادار متطور.

معنى الضغط:

تقودنا الأمثلة الواردة سابقاً إلى التعريف العمل التالي : الضغط: تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد و ينتج من عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه . و ينتج لنا هذا التعريف تحديد ثلاثة مكونات رئيسية للضغط في المنظمات هي المثير، والاستجابة، والتفاعل (انظر شكل ٧ - ١) .

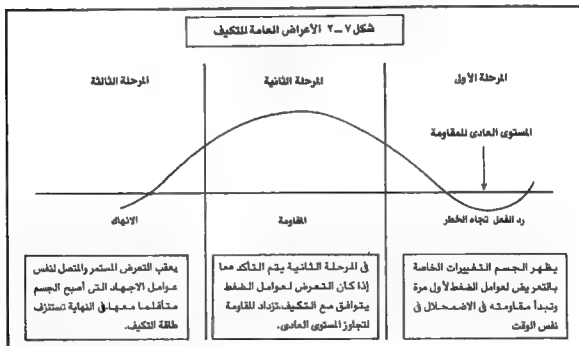
يشمل العامل الأول المثير، القوى المسببة للضغط والتي تقضي إلى الشعور بالضغط النفسي . فبالنسبة لمراقب الإنتاج الذي عرضنا له سابقاً، فإن تعطل المعدة الرئيسية في وقت حرج يمثل عاملاً مثيراً . وكما أوردنا سابقاً، فمن الممكن أن تنشأ العوامل المثيرة للضغط من البيئة، أو المنظمة، أو الفرد . و يتضمن عامل الاستجابة ربوده فعل نفسية، أو جسمية، أو سلوكية تجاه الضغط مثل الاستجابة الواردة سابقاً . وهناك على الأقل، استجابتان للضغط تلاحظان كثيراً : الإحباط الذي يحدث لوجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، والقلق (الحصر النفسي) وهو الإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة في بعض المواقف مثل حالة الطالب الذي يشك في أنه ذاكر بقدر كاف للاختبار . وكما يوضح هذا المثال، فمن الممكن أن يحدث الضغط النفسي خارج مكان العمل . فالضغط المرتبط بالأنشطة التنظيمية يسمى بضغط العمل فيما ترتبط ضغوط الحياة بالأنشطة العادية للفرد . أما المكون الثالث للضغط : فهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة له . فبالنسبة للمراقب الجوي، الذي ذكرناه، فإن الضغط الذي يواجهه ناتج عن تفاعل مركب للبيئة والتنظيم ومشاعر الشخص واستجابته .



الأعراض العامة للضغط :

يرتبط الضغط كما يشير تعريفنا له، بالتجربة الذاتية للشخص . و يمكننا دراسة هذا التعريف أكثر بالتحويل إلى الأعمال الواردة في هذا المجال للدكتور هانز سلي (Hans Selye) . فقد حدد سلي، الذي وضع تصوراً لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط ثلاث مراحل متميزة لرد فعل الاتساع تجاه الضغط وهي الانذار (أو التنبيه للخطر) والمقاومة، وإلا ناهك . و يوضح شكل (٧ - ٢) هذه المفاهيم بصورة مبسطة .

تمثل مرحلة الإنذار (أو التحذير للخطر) رد الفعل الأول للجسم لحالة الضغط الذي يتخذ، بوجه عام، صيغة تفاعل المركبات الكيميائية في جسم الإنسان و يظهر في توتر الأعصاب وارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل التنفس وغير ذلك من الأعراض. كلما زادت حالة الاجهاد أو الضغط، انتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر والارهاق مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط. وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف القرارات والتخفة والعرضة للأمراض خلال هذه المرحلة وذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يسيطر على الموقف بأحكام. وأخيرا يحل الارهاق حينما تنهار المقاومة. وفي هذه المرحلة تظهر الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل القرح والصداع أو ارتفاع ضغط الدم والأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد والمنظمة على السواء. طرحت أعمال سلي ثلاث نقاط تتعلق بالضغط النفسي يتعين على المديرين أخذها في الاعتبار: أولا - من الواضح أن هناك ردود فعل محددة تجاه الضغط. ثانيا - يظهر أغلب الأفراد ردود فعل للضغط في تصرفاتهم بالرغم من احتمال وجود فروق بينهم في محيط العمل. وأخيرا - لمعقل الإنسان وجسمه حدود لما يمكن احتماله وقد يؤدي تكرار واستمرار حالات الضغط إلى زيادة قابلية الشخص للحوادث والأمراض والسلوك المرتبك والنتائج الأخرى التي قد تؤثر سلبا على أدائه التنظيمي.

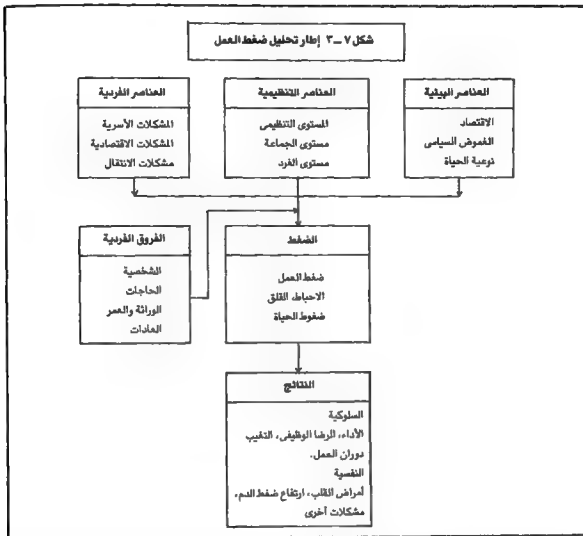


FROM James L. Gibson, John M. Evanovich and James H. Donnelly; "Organizations: Behavior, Structure, Process" (Plano, Texas: BPI, 1985).

المصدر :

نموذج للضغط والعمل :

عاش المديرين الضغط النفسي والعمل لفترات طويلة. فالعمل عنصر أساسي في حياتنا ويرتبط الضغط بالعمل ارتباطاً وثيقاً. ومع ذلك لم تحظ دراسة الضغط النفسي في مجال العمل بالاهتمام اللائق بها من قبل الباحثين والممارسين إلا في السنوات الأخيرة. ومع تزايد معارفنا حول الضغط النفسي يومياً، إلا أنه لا يوجد إطار مقبول عالمياً لدراسته وتطبيقاته الإدارية وأن ما نعرفه حول الضغط وما سنستخدمه في مناقشة العناصر الرئيسية للضغط والمنظمات موضع بشكل (٧-٣).



يحتوى نموذجنا على أربعة عوامل رئيسية هى الضغط ومصادره، والعوامل الوسيطة، ونتائج الضغط. فيما يتم إلقاء الضوء على عامل خامس - وهو التحكم فى الضغط أو عوامل تخفيف حدته - فى القسم الأخير من هذا الفصل. يشمل الضغط كما عرضنا سابقاً، الشعور بالاحباط والقلق المرتكز على عناصر العمل والحياة. وينشأ الضغط عن ثلاثة مصادر على الأقل: البيئة، والمنظمة، والعوامل الفردية. كما يعرض النموذج العوامل الوسيطة للضغط مؤكداً على حقيقة أن الناس يختلفون من حيث ردود فعلهم تجاه الضغط. أما النتائج المترتبة على حالة الضغط فقد عرضت فى فئتين: النتائج السلوكية والأخرى النفسية لإبراز الأبعاد الخارجية والداخلية كردة فعل للضغط.

مصادر الضغط:

كما نعلم، فمن الممكن أن تكون لحالات الضغط عدة مصادر: من تجارب ومحيط العمل إلى السفر فى الطرق السريعة والتفاعل مع الناس. ولكل هذه الحالات مصادر ثلاثة رئيسية هى: البيئة، والتنظيم، والأفراد.

المصادر البيئية :

من الممكن أن يكون للبيئة تأثيرات متعددة وشائكة في ما إذا كنا نمر بمرحلة توصف بأنها ضاغطة . ولأغراضنا فقط ستقوم بمناقشة العوامل الموجودة داخل مكان العمل وخارجه .

من الممكن أن تشمل العوامل الخارجية، على سبيل المثال، الحالة الاقتصادية العامة والاتجاهات التي تم التنبؤ بها . ويمكن أن يسبب التذبذب في الوضع الاقتصادي، صعودا أو نزولا، الضغط النفسي، فمع الظروف الاقتصادية السيئة يظهر القلق حول الوظائف وسبل العيش وما شابهها . فقد كانت حالة الكساد الذي حدث في أواخر السبعينيات مثلاً ضاغطة ومضمة، مما أدى إلى ظهور أنماط سلوكية واتجاهات غير منتظمة، سيتم تناولها لاحقاً . وكذلك تحدث الضغوط عندما يكون الاقتصاد مزدهراً وذلك عندما يفكر أحد المديرين في الفرص التي يمكن أن يفيد منها و يقلق بشأن اتخاذ القرار الصحيح .

بخفض الأسلوب يمكننا الخطر في الآثار المحتملة للعوامل البيئية السياسية والاجتماعية التقنية . فيتزايد الضغط خلال فترة الانتخابات حيث إن سلوك القادة الجدد الذين يتم انتخابهم غالباً ما يكتنفه الغموض، خاصة حينما يكون هذا السلوك مختلفاً اختلافاً جوهرياً عن سلوك أسلافهم . فانتخاب رونالد ريجان للرئاسة أحدث نزعة متحفظة، وربما سبب إرباكاً في قاعات اجتماعات مجالس الإدارة ولقاءاتهم .

بالمثل، يمكن للحركات الاجتماعية أن تكون سبباً في إحداث الضغط فقد أثرت كل الحركات الداعية لحقوق الإنسان، وحقوق المرأة، والقضاء على الفقر، ودعم ومعارضة الحكومات الأجنبية، في طريقة تفكيرنا وأداء أعمالنا .

وأخيراً فإن التقنية الحديثة، من الإنسان الآلي إلى الحاسب الآلي، تؤثر فينا بصورة يومية ومستمرة . ومن الممكن أن تضاعف البيئة الداخلية الضغط أو تخفف من حدته . فقد تولد عمليات الدمج أو الضم المحتملة قلقاً حول الوظائف* مثلاً فعمل التغييرات في مجال العاملين وتقنية المكاتب . على أن التأثيرات الضاغطة للتقنية قد تتلاشى بمرور الوقت . فقد عانى كثير من العاملين في مجال الأعمال الكتابية، على سبيل المثال، حينما احتل معالجات الكلمات محل الآلة الناسخة . أما الحاسبات الآلية الصغيرة فقد تم قبولها بصورة أسرع وبالرغم من تطورهما، وذلك لتمامها التام مع معالجات الكلمات .

تشتمل البيئة الداخلية أيضاً على مصادر للضغط ترتبط بالصحة والسلامة حيث تقضي الحوادث في المصانع، مثلاً على حياة أكثر من عشرة آلاف شخص سنوياً، وتتسبب في عدد غير محدود من الإصابات كما أن هناك قلقاً متزايداً حول الآثار قصيرة المدى وطويلة المدى للتعرض للكيماويات السامة والاشعاع . وقد أدى بعض من هذا القلق إلى إجازة لائحة الصحة والسلامة المهنية في عام ١٩٧٠ . إلى جانب ذلك، فهناك اهتمام حول تحديد مدى مسئولية الإدارة عن عدم توافر شروط السلامة في مواقع العمل من قبل للهاكم^٢ .

المصادر التنظيمية :

تتكون المنظمات من سياسات وأهداف وأفراد . ومن الممكن أن تحدث هذه العوامل، مجتمعة أو منفصلة، ضغوطاً . على أن مقدار الضغط يختلف من منظمة إلى أخرى اعتماداً على بعض العوامل التي تناولناها سابقاً . يمكن فهم ومعرفة الضغط الناتج عن مصادر تنظيمية على أساس المستويات الثلاثة في أي منظمة وهي المستوى التنظيمي، ومستوى الجماعة، ومستوى الفرد .

المستوى التنظيمي : هل يرتبط القدر الأكبر من الضغط بالوظائف العليا في المنظمة ؟ المنطق يقضي بصحة هذا ولكن البحث في هذا المجال لم يتوصل إلى نتيجة حاسمة ونهائية . فقد أشارت الدراسات، على سبيل المثال، إلى وجود علاقة متبادلة إيجابية ومتعاقبة وسلبية بين عناصر ترتبط بالوظيفة، مثل الراتب والضغط والمشكلات الصحية مثل أمراض القلب . وقد دفعت هذه النتائج الباحثين إلى إجراء دراسة دقيقة لعناصر كل وظيفة على حدة، مثل التنوع، وحرية اتخاذ القرارات، والتقنية المرتبطة .. وعلاقتها بالنتائج المترتبة على الضغط النفسي .

أما بالنسبة للمصادر التنظيمية الأخرى للضغط فإن الصورة أوضح إلى حد ما . فأنماط السلطة والارتباطات التنظيمية، مثلا، تبدو أنها عوامل ضاغطة أو تسبب الضغط في ظروف معينة . فمن الممكن أن ينتج عن الارتباط التنظيمي بلجنة أو مسئول في دولة أخرى وضع غير مريح، أو يبعث على الضيق^١.

ومن الممكن أن تكون السياسات الداخلية والإجراءات مصدرا للضغط والرضا أيضا . وكما عرضنا في الفصول السابقة ، فقد يؤدي نظام غير فعال لتلقوهم الأداء إلى خفض مستوى الدافعية لدى الأفراد مما يؤثر في الاتجاهات والأداء اللاحق للأفراد .

مستوى الجماعة : من الممكن أن يتأثر الأداء الفردي والتنظيمي بالعلاقات داخل الجماعات وبينها وبين بعضها كما سنعرض لذلك في الفصول اللاحقة من هذا الكتاب، فهناك عدد من العوامل الجماعية تعتبر عناصر فاعلة للضغط تشمل : عدم التحديد الدقيق للأدوار فيما يتعلق بمن يؤدي ماذا ومتى، ونشاطات الجماعة التي تولد الضغائن بين الأفراد، ومحدودية فرص المشاركة والدعم، والصراع داخل الجماعة ومع الجماعات الأخرى وعدم الاتفاق حول قيادة الجماعة^٢.

المستوى الفردي : تعد كثير من العوامل المذكورة سابقا مصادر للضغط على المستوى الفردي فهل سمعت بعض هذه التساؤلات : كيف يمكنني أداء عملي، إذا لم أكن مدركا تماما ما هو متوقع مني؟ وأن أصدر أمرا لأحد العاملين معي لينقذه رئيسي، وإذا عملت بجد، فما أقل ما أجد من تقدير ومكافأة... ولما شابهها مما يدور على السنة الأفراد؟

المصادر الفردية للضغط للعمل :

تختلف مصادر الضغط الفردية في نموذجنا بوضوح عن تلك المصادر الملائمة للوظيفة أو شخصية الفرد . وهي في الواقع، عوامل في حياة الفرد يمكن أن تولد الضغط.

فكما يبين جدول (٧ - ٤)، قد تسبب الأحداث التي تؤثر في أسرة الفرد وعلقاته الاجتماعية وحياته الخاصة، ارتفاع مستوى الضغط إلى حد يتجاوز المقياس المعادي للتوافق^٣ . ويعكس مقياس تقدير التوافق الاجتماعي أعمال هولز وراهي (Holmes and Rahe)^٤، حيث يطلب من الأفراد المستخمين للمقياس أن يحددوا الأحداث التي وقعت في حياتهم خلال الاثنى عشر شهرا الأخيرة، ومن ثم يتم تحديد وزن لكل حدث أو واقعة وفق وحدات التغيير التي حدثت في حياة الفرد، والتي تتراوح بين ١١ و ١٠٠.

يشير هولز وراهي إلى أن الأفراد الذين يبلغ عدد وحدات التغيير في حياتهم أقل من ١٥٠ نقطة سيكونون في حالة صحية جيدة، بوجه عام، في العام الذي يلي . أما إذا تجاوز مجموع الوحدات مستوى ١٥٠ وأقل من ٣٠٠، فهناك احتمال يصل إلى ٥٠٪ بإصابة أحدهم بمرض خطير في العام الذي يلي . فيما تبلغ نسبة إصابة بعض الأشخاص الذين يتجاوز مجموع عدد وحداتهم الثلاثمائة بأمراض خطيرة ٧٠٪.

لم تكن الشواهد المؤيدة لأعمال هولز وراهي — وشيرة^٥، فالأسباب عديدة ومتنوعة إلا أن تغيير الحياة، نفسها وبذاتها، لا يمكن أن يوضح طبيعة الضغط بصورة كاملة. وثمة سبب آخر أكثر أهمية يتمثل في أن العوامل الباعثة للضغط تختلف من شخص لآخر، فكلنا يعرف أناسا تنهار أعصابهم عند ظهور العلامات الأولى للضغط وآخرين يبدون أكثر تماسكا ونشاطا في الظروف الضاغطة.

جدول ٧ - ٤ مقياس تقدير التوافق الاجتماعي

متوسط التقدير	أحداث الحياة
١٠٠	١- وفاة الزوج
٧٣	٢- الطلاق
٦٥	٣- الانفصال
٦٣	٤- السجن أو الاعتقال
٦٣	٥- وفاة أحد أفراد الأسرة المقربين
٥٣	٦- الإصابة الخطيرة أو المرض
٥٠	٧- الزواج
٤٧	٨- الفصل من العمل
٤٥	٩- تسوية الخلافات الزوجية
٤٥	١٠- التقاعد عن العمل
٤٤	١١- تغيير جوهري في مسحة أو سلوك أحد أفراد الأسرة
٤٠	١٢- الحمل
٣٩	١٣- صعوبات جنسية
٣٩	١٤- وصول فرد جديد للأسرة (بميلاد طفل جديد أو تبنى واحد أو مجيء أحد المسنين للعيش مع الأسرة).
٣٩	١٥- تعديلات جوهريّة في مجال العمل (الدمج، إعادة التنظيم أو الانفلاس ... الخ)
٣٨	١٦- تغييرات جوهريّة في الحالة المادية (تدهور أو تحسن عن المعتاد)
٣٧	١٧- وفاة صديق حميم
٣٦	١٨- الانتقال إلى مجال عمل يختلف عن سابقه
	١٩- تغيير جوهري في عدد نقاط الخلاف مع الزوج (بالزيادة أو للنقصان لأقل من المعدل المعاني حول تربية الأولاد والمعاداة الشخصية ... الخ)
٣٥	٢٠- أخذ رهن أو قرض لشراء احتياج أساسي (منزل أو مشروع ... الخ)
٣١	٢١- حجز الرهن أو القرض
٣٠	٢٢- تغييرات جوهريّة في مسئوليات العمل (الترقية، تخفيض الدرجة، النقل)
٢٩	٢٣- مغادرة الابن أو الابنة منزل الأسرة (مثل الزواج، الالتحاق بالجامعة ... الخ)
٢٩	٢٤- مشكلات مع الأصهار
٢٨	٢٥- الانجاز المتميز
٢٦	٢٦- التحاق الزوجة بعمل أو توقفها عنه .
٢٦	٢٧- الانضمام أو الانقطاع عن الدراسة (بداية مرحلة دراسية أو التوقف عنها).
٢٥	٢٨- تغيير جوهري في ظروف الحياة (تشديد منزل جديد، ترميم، تلف المنزل أو تدهور المنطقة المجاورة).
٢٤	٢٩- تعديل العادات الشخصية (الظهور، السلوك، الارتباطات ... الخ)
٢٣	٣٠- متاعب أو مشكلات مع الرئيس لياشر.
٢٠	٣١- تغييرات جوهريّة في ساعات العمل أو ظروف العمل.

متوسط التقدير	أحداث الحياة
٢٠	٣٢ - تغيير السكن .
٢٠	٣٣ - التحول إلى جامعة أو مدرسة جديدة .
١٩	٣٤ - تغيير جوهري في الترفيه - نوعه أو مقاره أو كليهما .
١٩	٣٥ - تغييرات جوهريّة في النشاطات المتعلقة بالكنيسة .
١٨	٣٦ - تغييرات جوهريّة في النشاطات الاجتماعية (الأندية، الرقص، السينما، الزيارات ... الخ)
١٧	٣٧ - أخذ قرض أو رهن لشراء احتياجات بسيطة (مائل سيارة، تلفزيون، مبرد ... الخ)
١٦	٣٨ - تغيير جذري في عادات النوم (نوم أقل .. أكثر .. متى ..) تغيير موعد النوم
١٥	٣٩ - تغيير جوهري في العادات الغذائية (تناول طعام أكثر أو أقل، أو تناول وجبات في ساعات مختلفة عن المعتاد، أو الجو الذي يتم فيه تناول الطعام) .
١٥	٤٠ - تغيير جوهري في عدد مرات اللقاه الأسرى (أكثر أو أقل من المعتاد)
١٣	٤١ - الإجازات
١٢	٤٢ - أعياد الميلاد .
١١	٤٣ - مخلفات القانون البسيطة (مخلفات المرور، عبور للمشاة في الممنوع إزعاج الأمن ...).

السلوك في المنظمات الضغوط ونوبات العمل

لنفرض وضعاً يكون فيه الزوج والزوجة -لهما طفل أو طفلان - عاملين. ولنفترض أن الزوجة تعمل نهاراً فيما يعمل الزوج مساءً أو العكس، مثل هذا الوضع يبدو مؤكداً لأحداث الضغط والتوتر. ومع ذلك فهناك أكثر من مليون أسرة تقل أعمار أطفالها عن ١٤ سنة تعيش وضعاً كهذا حسب ما أوردته مجلة ويل ستريت (WSJ).

من الواضح أن يزيد انتشار مثل هذا الوضع نتيجة لدخول عدد كبير من الأمهات مجال العمل - ففي عام ١٩٨٢ كان هناك ٥٧٪ من النساء المتزوجات ولهن أطفال من جميع النساء الأمريكيات يعملن في وظائف، فيما كانت نسبتهن ٤٧٪ قبل عشر سنوات من عام ١٩٨٢. كما انتشر العمل الليلي خاصة في مجال الحاسب الآلي والرعاية الطبية وقطاعات الخدمات الصناعية الأخرى. وقد يكون العمل في نوبات مختلفة من قبل الأسر التي يعمل فيها الأب والأم ناتجا عن التفضيل المهني، أو قصر مدة الخدمة، أو الحاجة للعلاوة التي ترتبط بالعمل المسائي بوجه عام.

أوردت مجلة ويل ستريت شواهد تفيد بأن هناك أكثر من ١٧٪ من الأزواج الذين يعملون في نوبات مختلفة تتداخل ساعات العمل فيها لساعتين أو أكثر، وبما أن هؤلاء الأزواج نادراً ما يلتقون سوياً بالمثل فإنهم أشبه بالسفن التي تمر ليلاً.... يعيشان حيتين متوازيتين ويرعيان أطفالهما كل على حدة.

لننظر في حالة تينا ويلكرسون (T. Wilkerson) على سبيل المثال، فهي أم لطفلين في سن المراهقة ظلت تعمل في نوبة المساء من الساعة الرابعة إلى الليل، لفترة اثنتي عشرة سنة كمراقب في مصنع كرايسلر للمحركات - فيما يعمل زوجها مثلاً للكتابة، يتولى معالجة التنظيمات في نفس المصنع من الطامسة صباحاً وحتى الرابعة مساءً، باستمرار لمدة ستة أيام عمل في الأسبوع. في أيام الأحد فقط يبعد عوفتي من الكنيسة نلتقي لناقشة كل الأمور المتعلقة بنا خلال الأسبوع نقول ذلك السيدة ويلكرسون. وتضيف: إننا نحس بالسعادة للقاءنا إلى درجة أننا نتكلم في نفس الوقت» وتود السيدة ويلكرسون أن تتحول للعمل في النوبة النهارية إلا أن ذلك يستلزم مضي خمسة عشر عاماً في الخدمة على الأقل، فمن المؤكد أن مثل هذه الظروف تصب ضغطاً كبيراً لكل من يعيش فيها.

وتحاول بعض المنظمات تعيين الأزواج والزوجات في نفس العمل إلا أن ذلك يستلزم وجود مراكز لرعاية الأطفال أو مخططات دالية يستطيع الأطفال من خلاله التحدث إلى ذويهم أثناء العمل.

مأخوذ عن: Joan S. Lublin "Couples Working Different Shifts Take On New Duties and Pressures", *The Wall Street Journal*, March, 8, 1984, p. 28.

عوامل الضغط الوسيطة :

كما أشرنا سابقاً في شكل (٧ - ٣)، فإن الأفراد المختلفين قد يستجيبون للضغط بطرق مختلفة عن بعضها كثيراً... فبعضهم يتكيف مع الضغط فيما يحتمله آخرون أو يتجنبونه. وتوحى مثل هذه الملاحظات بوجود عوامل وسيطة أو ناقلة للضغط وهي العوامل التي تقوم باضعاف أو تأكيد العلاقة بين مصادر الضغط والنتيجة. وتشمل هذه العوامل العمر والجنس والحاجات والشخصية والوراثة والعادات^{١٤}. وتتميز أغلب الأعمال في هذا المجال، إلى حد بعيد، بأنها قد وجهت نحو دراسة الشخصية خاصة نحو ما يسمى بنمط السلوك للشخصية (أ) ونمط السلوك للشخصية (ب).

نمط وسلوك الشخصية (أ) و (ب) :

في فترة السبعينيات اتجه اثنان من إخصائى أمراض القلب - فريدمان وروزن مان (Fredman and Rosenman) إلى الاهتمام بأمراض الأوعية الدموية^{١٥}، فقاما باستقصاء ما كتب حول أمراض القلب والشریان التاجی بحثاً عن بعض الدلالات أو المؤشرات المتعلقة بأسبابها والعلاج المحتمل لها.

اكتشف فريدمان وروزنمان أن بعض العوامل مثل ضغط الدم وزيادة نسبة الكوليسترول والعمر والوراثة لا تتلأل على حدوث مرض الشريان التاجي -وهي الحالة التي تتكون فيها كمية الأوكسجين التي تصل إلى قلب الشخص غير كافية- بشكل قاطع. كما يعتقدان بوجود عوامل أخرى تلعب دوراً أساسياً في نشوء هذا المرض.

من خلال أبحاث أخرى شملت، وملاحظات حول، مجموعات من الناس، كشف فريدمان وروزنمان النقاب عن مجموعة من الأنماط السلوكية التي أضحى أنها مرتبطة بأمراض القلب في الأشخاص الذين ضمتهم العينة التي قلما بدرساتها وصفا هذه الأنماط السلوكية، في آخر الأمر، إلى نمط سلوك الشخصية (أ) والشخصية (ب)^{١٦}.

يتميز نمط الشخصية (أ) بوجه عام بالخصائص التالية:

- ١ - الاندفاع والطمع والتنافس والجرأة.
- ٢ - يتحدث بانفعال و يستعمل الآخرين لتنفيذ مايقوله لهم.
- ٣ - يكافح لاتحاز أكبر عدد من المهام في أقل وقت ممكن.
- ٤ - مشغول دائماً بالمواعيد المقررة للانجاز وعنده توجه عملي.
- ٥ - غير صبور و يكره الانتظار.
- ٦ - في صراع مستمر مع الأفراد والأحداث والأشياء.

أما نمط الشخصية (ب) فليس لديه أي من هذه الأنماط السلوكية وهذا لا يعني أن الأفراد من نمط الشخصية (ب) لا يتصفون بالتنافس والدافعية للأداء أو أنهم غير متفوقين في أدائهم، بل من الممكن أن يكونوا كذلك. فالاختلاف الأساسي بين النمطين يكمن في أن نمط الشخصية (أ) يسابق الزمن، بينما يمدد الشخص من النمط (ب) إلى إيقاع متعادل.

حاولت العديد من الدراسات ربط إطار نمط الشخصية (أ) والشخصية (ب) بأمراض القلب منذ ظهور أعمال فريدمان وروزنمان الرائدة في هذا المجال^{١٧}. وتزيد شواهد البحث، الذي استخدمت فيه المقابلات الشخصية الموجهة ومقاييس التقرير الذاتي على مدى فترة من الزمن، النظرية القائلة إن نمط الشخصية (أ) أكثر قابلية للتعرض لأمراض القلب من النمط (ب). ففي دراسة امتدت لفترة ثمان سنوات وشملت أكثر من ثلاثمائة موظف في إحدى عشرة منظمة، على سبيل المثال، تبين أن الرجال من النمط (أ) يزيد معدل الإصابة بأمراض القلب لديهم بأكثر من الضعف عن الرجال من النمط (ب)^{١٨}. كما بينت الأبحاث اللاحقة أن العمر والجنس قد يكونان من العوامل التي تحدد الأنماط السلوكية للشخصية (أ) والشخصية (ب). وبينما يعيل الرجال أكثر إلى نمط الشخصية (أ) مع تزايد أعداد النساء في مجالات العمل الإداري، يتوقع زيادة النمط السلوكي للشخصية (أ) لدى النساء أيضاً.

وقد أسهمت أعمال فريد مان وروزن مان بقدر كبير في معرفتنا للضغط النفسي ونتائجه وأوجه الاختلاف في الطرق التي يتفاعل بها الناس مع الضغط. ومع ذلك فإن هذا الإطار لم يسلم من الانتقاد الذي لا يلبث أن يتزايد. ومن ضمن الانتقادات الموجهة لهذا الإطار عدم التصاق أساليب قياس الأنماط السلوكية للشخصية (أ) والشخصية (ب) (والتي تتمثل، حتى الآن، في الملاحظات والاختبارات التحريية والمقابلات الشخصية)، والافتراض في تبسيط تقسيم سلوك الأشخاص القابلين للإصابة بأمراض انسداد هذه الشرايين إلى فئتين فقط، والقلّة النسبية للدراسات التي تشمل أفراداً غير البيض، وللشغل في إثبات وجود علاقة سببية بين السمات السلوكية وأمراض القلب. وبالرغم من صحة هذه الانتقادات، إلا أنها لايجب أن تقلل من أثر وأهمية هذا العمل. فكتير من الخصائص الرئيسية لنمط الشخصية (أ) ترتبط بوظائف المديرين التي تتميز، في الغالب، بالاندفاع والتنافس الحاد والنشاط والاهتمام بعامل الوقت.

عواقب ضغط العمل:

بالرغم من التباين الكبير في الطرق التي يتعامل بها الأفراد المختلفون مع الضغط إلا أن أغلب الأبحاث حول عواقب الضغط ركزت على آثاره السلبية. هناك طرق عديدة لتصنيف النتائج السلبية للضغط، إلا أننا سنتناول ثلاثاً منها فقط لغراض هذا الكتاب، وهي: العواقب السلوكية، والنفسية، والتنظيمية.

العواقب السلوكية :

حينما يتجاوز الضغط المستويات العافية أو المألوفة، تظهر ردود فعل سلوكية عديدة تشمل القلق، والذعة العدوانية، واللامبالاة، والملل، والاكتئاب، والارهاق، والسلوك المنفر، والتوتر العصبي^{١١}. ومن الممكن أن تحدث أسباب أخرى هذه الأنماط السلوكية أيضا إلا أن الضغط النفسى يتصدر الأسباب العديدة لهذه الأنماط.

هناك نمطان سلوكيان يرتبطان بالضغط أثارا اهتماما متزايدا في الأوساط الأكاديمية والإدارية هما إدمان الكحول والمخدرات. فإدمان الكحول مرض يرتبط بتناول كميات كبيرة من المسكرات تنهك صحة الإنسان، وتضعف نشاطه في مجال عمله. ويمكن معرفة هذا المرض من ملاحظة الخدر لعدة أعراض مثل البهة في العمل، والتغيب المتكرر، وسوء التقدير، أو سوء الحكم على الأمور، والمظهر المزرى، والتوتر العصبي، والشكوى المتكررة من المرض^{١٢}.

من الممكن أن تكون التكاليف المرتبطة بالأمان بالنسبة للمؤسسات كبيرة من حيث الإنتاجية المهددة. وقد قدرت بعض الشركات، مثل (AT and T) وروكول إنترناشيونال (Rockwell Int.) أن إدمان المسكرات بين العاملين فيها يكلفها ملايين الدولارات سنويا ولا يقتصر الإضرار على الأمريكيين فقط بالطبع حيث يوضح استعراض الصحف والمجلات أن القلق تجاه الإدمان يمتد عبر الحدود الدولية وحتى البلدان الاشتراكية. والأمان من الأمراض التى يمكن علاجها لحسن الحظ. وقد باشرت كثير من المنظمات نشاطات علاجية لهذا المرض تتراوح بين التفاعل بصفة غير رسمية بين العاملين والمديرين المختصين إلى إقامة مراكز علاج مزودة بالأخصائين.

العواقب النفسية :

يشعناظم حجم الدراسات والبحوث التى تشير إلى وجود علاقة بين الضغط النفسى والمشكلات أو الاضطرابات الصحية. وقد دفعت الأبحاث الطبية بعض الباحثين إلى القول بأن أكثر من ٥٠% من الأمراض تعود إلى أسباب ترتبط بالضغط النفسى^{١٣}. وبالرغم من عدم وجود نسب مئوية ثابتة أو مؤكدة، إلا أن كثيرا من المديرين يتفقون على أن المشكلات الصحية للعاملين ترتبط، في الغالب، بالضغط النفسى ومن الممكن أن تؤدي إلى مشكلات تنظيمية عديدة.

أما أنواع الاضطرابات العضوية التى يبدو أنها ترتبط بالضغط فعديدة ومتنوعة. فقد تظهر في شكل اختلالات بسيطة مثل: العرق، وجفاف الفم، ورعشات برد، وحمى، ومشكلات تظهر في شكل إحباط وقلق واكتئاب، أو عواقب أكثر خطورة مثل: ارتفاع نسبة الجلوكوز في الدم، وسرعة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم، وأمراض شرايين القلب.

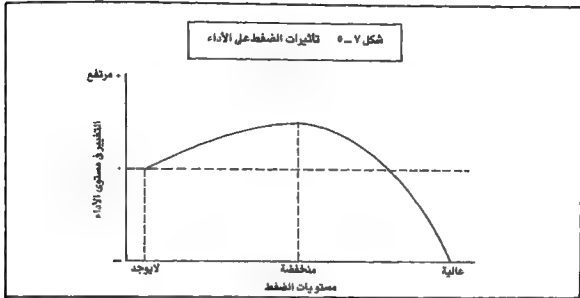
العواقب التنظيمية :

أوضحت المنشورات العلمية المختلفة أن هناك تركيزا متزايدا على التزام العاملين بأداء وظائفهم ومنتجات والخدمات التى يساعدون في إنتاجها أو توزيعها. وتعرض الاعلانات الدعائية العمال يناقشون موضوعات تتعلق بالتصنيع وعليهم شارات كتب عليها شعار «خلو من العيوب» أو يؤيدون الاعلاءات بأن «الجودة هى المهمة رقم ١». تمثل هذه الصورة الجانب المشرق من العمل ولكن ماذا عن الجانب السلبى حينما يتعاطف الاستياء، وعدم الرضا وتندحر درجة الولاء والالتزام. هل تتعلق أى من هذه النتائج بموضوع ضغط العمل؟

يتزايد التأييد للنظرية التى تقول : إن الضغط هو العامل الرئيسى في كثير من المشكلات التنظيمية خاصة مشكلة الأداء المنخفض ودوران العمل والتغيب.

تبدو العلاقة بين الضغط والأداء أكثر تعقيدا مما كان يتصورها الناس فيما مضى^{١٤}. فمن الممكن أن يكون للضغط أثر سلبي أو إيجابى على الأداء أو قد لا يكون له أى أثر على الإطلاق كما هو موضح بشكل (٧ - ٥). فحينما يكون الضغط منخفضا أو منعدما، على سبيل المثال، يحافظ العاملون على مستويات أدائهم الحالية على وجه العموم. وبذلك ينعم النشاط أو الدافعية لأداء أكثر.

وفي مستويات الضغط المنخفضة إلى المتوسطة، يبين البحث أن الناس ينشطون أو يستحقون لتحسين مستويات أدائهم — وفي الواقع هناك مستويات ضغط معينة يمكن أن تعمل كمثير للأداء، إلا أن العامل الحاسم في هذه المسألة يتمثل في مدى الفترة الزمنية التي يستطيع الشخص أن يؤدي فيها العمل في هذه الظروف الضاغطة.



وحيثما ترتفع مستويات الضغط إلى أقصى الدرجات، يمكن أن ينخفض الأداء بصورة ملحوظة. و يحدث هذا الوضع نتيجة لتكريس الشخص قدرا من جهده وطاقته لتخفيف الضغط أكثر من توجيه جهده نحو الأداء.

وعندما يطول أمد الضغط على مستوى عال، يحس الناس بضرورة إجراء تغيير ما قبل أن يصيهم الانهيار. وقد تظهر في هذه المرحلة أنماط سلوكية سلبية مثل: الانسحاب، والغضب، والتخريب، وإيمان المسكرات، وأنماط سلوكية سلبية أخرى. وثمة نمط سلوكي آخر لتخفيف حدة الضغط يلاحظ تزايد كثيرا يتمثل في: الغياب، أو ترك العمل. و يبين البحث حول دوران العمل والغياب وجود علاقة محدودة، ولكنها واضحة، لهذه الظواهر مع ظروف العمل الضاغطة^{٣٣}. على أن الضغط ليس السبب الوحيد للغياب ودوران العمل كما ستعرض لذلك بالتفصيل في فصل لاحق.

تبدو مسألة ما إذا كان ترك العمل مفضلا على إيمان المسكرات أو المخدرات في أوساط الموظفين الذين يعملون في ظروف ضاغطة مسألة قابلة للنقاش. فالسالة لا تتعلق بنوع السلوك ولكن بالأسباب الدافعة له والعلاج الممكن.

إدارة الضغوط في منظمات الأعمال :

لقد أكدنا، في كل أجزاء هذا الفصل، أن الضغط ليس بعبء أو خلل في الطريقة التي تداربها المنظمات، أو في طريقة تنظيم الأفراد في المنظمة، بل هو حقيقة من حقائق الحياة. وبالرغم من تزايد البحث حول إدارة الضغوط في المنظمات، فما زال هناك الكثير الذي يتطلب مزيدا من البحث. وسيتم تلخيص ما نعرفه حول إدارة وتوجيه الضغط في هذا القسم على أننا سنركز على مجموعتين أو فئتين رئيسيتين لاستراتيجيات إدارة الضغوط هما الاستراتيجيات الفردية والاستراتيجيات التنظيمية. (انظر جدول ٧ - ٦).

الاستراتيجيات الفردية :

يمثل الكشف الطبى الذى يجريه الطبيب مطلباً أساسياً -تقريباً- لآى برنامج لإدارة أو تخفيف وطأة الضغط إذ أن معرفة الحالة البدنية، وعادات التدخين وتناول الكحول والسجل الطبى لمرض القلب والشرابيين، والوراثة، تساعد فى معرفة الأسباب والآثار المحتملة للضغط.

وقد تشمل النشاطات الفردية الأخرى التمارين الرياضية للتخلص من الضغط والتوتر. ومن الواضح أن انتشار أنشبة أو مراكز الصحة والتمرينات الرياضية على مستوى القطر كله ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالوعى بضرورة تخفيف تأثير الضغط. ومن الممكن أن تكون طرق الاسترخاء البسيطة حتى لو كانت فى شكل متابعة أنماط التنفس لدى الفرد -فعالة فى تخفيف وطأة الضغط. كما يمكن توجيه الضغط والتحكم فى تأثيره جزئياً بتنمية اهتمامات خارج محيط العمل مثل ممارسة الهوايات والنشاطات الخيرية (ملاحظة : حاول أحد مؤلفى هذا الكتاب تدريب أفراد فريق البيسبول الصغير لتخفيف حدة ضغط العمل إلا أن المحاولة لم تنجح) .

وهناك أساليب أخرى للسيطرة على الضغط بدأت تكتسب شعبية، من ضمنها التأمل : حيث يجلس الشخص مغمضاً عينيه ومصدراً صوتاً معيناً (مثل التلوى يذة أو الدعاء) لبضع دقائق لعدة مرات كل يوم^{٢٤}، وقد قيل : إن هذه الطريقة تتيح للذهن إمكانية تجاوز التجارب المضاعفة يومياً، والوصول إلى حالة ذهنية أهدأ. ومع الانتقادات الموجهة لهذا الأسلوب، فإن المؤيدين له يدعون أن اتباعه قد يؤدى إلى انخفاض معدلات الإصابة بأمراض القلب، وضغط الدم، واستهلاك الأوكسجين، وئمة أسلوب آخر نال الاستحسان وتعرض للنقد فى نفس الوقت وهو مايسمى بالتغذية المرتدة الحيوية^{٢٥} (Biofeedback) وهو طريقة لعرض أجهزة الجسم بصورة تدرجها الحواس لمعالجتها عن طريق توجيهها بالعقل الواعى -حيث يستطيع الشخص -باستخدام الحاسب الآلى المتطور وأساليب التسجيل المتطورة -إجراء تعديلات ملحوظة فى معدل ضربات قلبه، وضغط الدم، والموجات الدماغية-و يدعى المؤيدين لهذا الأسلوب أنه من الممكن أيضاً تعليم الأفراد التحكم فى بعض وظائف هذه الأعضاء .

وأخيراً، يتمثل أحد الأساليب البسيطة للتحكم فى الضغط -فى الوعى الذاتى، حيث يتوقف الإنسان ليتفحص و يراجع نفسه وحياته وعمله. أما الحالات المزمنة، فمن الممكن التعامل مع الضغط بترك العمل فى المنظمة والبحث عن فرص عمل بديلة حيث تتمثل الطريقة الوحيدة للتخلص من الضغط فى كثير من الأحيان، فى تغيير الموقف بمرمته .

الاستراتيجيات التنظيمية :

تتضمن المداخل التنظيمية للتعامل مع الضغط نشاطات تنظيمية عديدة . فمن الممكن -مثلاً- تحديد مسببات الضغط من طريق برامج مطورة للاختيار والقيمين، حيث تركز البرامج الحالية على التوافق بين الفرد والوظيفة على أساس المستوى التعليمى والخبرة والمهارات والتدريب . وقد بدأت بعض المنظمات فى إجراء مقابلات مكثفة مع الموظفين الجدد لاكتشاف المشكلات التى قد تحدث فى العمل^{٢٦} .

ونتيجة شائى الاستراتيجيات نحو التدريب المتطور، فإلى جانب تدريب الموظف على المطلوب أداءه وكيفية أدائه، تعمل بعض البرامج التدريبية على توعية الموظف بما يمكن أن يصادفه من مشكلات فى العمل .

وهناك برامج تنظيمية عديدة للسيطرة على الضغط ركزت على إعادة تصميم الوظائف، حيث يمكن -طبقاً للظروف المحيطة -إثراء الوظائف أو تخفيض أعبائها أو التناوب فى أدائها من قبل العاملين أو إعادة تصميمها بشكل كامل مع التركيز مثلاً على النشاط الجماعى والمشاركة .

أخيراً استحدثت بعض المنظمات مثل إى بى إم (IBM)، وايكو يتابل لايف (Equitable Life) و.ب.هـ. -كوبوريتش (B.H. Goodrich) برامج متكاملة لمساعدة العاملين^{٢٧} توفر الخدمات الطبية والعلاجية والنصح والاستشارة والإجراءات الوقائية، وعادة ما تكون مزودة باختصاصيين مثل الأطباء والأخصائيين النفسيين .

توافرت كثير من المعارف حول ضغط العمل فى العشر السنوات الأخيرة. ومع ذلك فهناك حاجة لمعرفة المزيد قبل أن يتمكن من معرفة أسباب وأثار الضغط وتحديد أفضل الطرق لعلاجها ولكن وجود الضغوط فى قائمة الاهتمامات الرئيسية للإدارة يعتبر فى حد ذاته علامة إيجابية .

جدول ٧ - ٦ استراتيجيات التعامل مع الضغط

الاستراتيجيات التنظيمية	الاستراتيجيات الفردية
<p>تمهيد وتنقيح أساليب الاختيار والتوظيف</p> <p>برامج تدريبية حديثة</p> <p>إعادة تصميم الوظائف</p> <p>برامج مساعدة العاملين</p>	<p>الكشف الطبي</p> <p>التصاريح الرياضية</p> <p>الراحة والاسترخاء</p> <p>اهتمامات خارجية</p> <p>التأمل</p> <p>الوعي الذاتي</p> <p>فرض عمل بديلة</p>

السلوك في المنظمات برامج مساعدة العاملين

إن مشكلات الانحياز ليست جديدة على الشركات الأمريكية حيث كانت ردود فعل الإدارة تجاهها، فيما مضى، تتراوح بين الإهمال والفصل من الخدمة. وقد بدأت المنظمات حديثاً، بتوفير المساعدة إن يقر و يعترف طوعاً من العاملين بالمشكلة التي يعاني منها، حيث قامت كثير من الشركات الصناعية الكبرى بوضع برامج لمساعدة العاملين في داخل الشركة بفرض إعادة تأهيلهم. لننظر في الأمثلة التالية التي أوردتها مجلة تايم (Time):

- تم وضع العديد من هذه البرامج خلال فترة السبعينيات للعاملين الذين يعانون من حالات إدمان المسكرات، ثم توسعت هذه البرامج لتشمل مدمنى المخدرات. لقد كان الدافع لبرامج مساعدة العاملين اقتصادياً وإنسانياً في نفس الوقت. وتقول مستشارة المخدرات مريلم اينجبريتسون (Ingebritson) في هذا الخصوص: «من الأسر مساعدة الشخص الذي ظل يعمل لتتسع سنوات في وظيفة معينة بدلا من تعيين شخص آخر وتدريبه على العمل».
- يمثل برنامج شركة موبيل لعلاج إدمان المخدرات برنامجاً نموذجياً حيث يستطيع العاملون الذين يعانون من أي مشكلة الاتصال أو زيارة الوحدات الطبية في أي من مرافق الشركة المنتشرة في جميع بلاد العالم بفرض العلاج. كما يقوم المشرفون الذين يكتشفون وجود تصرفات غير عادية تؤثر في أداء العمل، بحث العاملين على الاتصال بأحد العاملين في مراكز مساعدة العاملين. وبعد إجراء الكشف الطبي الأول، وعقد جلسات علاجية، يتم تحويل المريض إلى أحد المستشفيات، أو مراكز علاج الإدمان للعلاج الذي قد يستغرق ما بين أربعة إلى ستة أسابيع يمنح العامل خلالها إجازة مرضية بمرتب كامل، مع الاحتفاظ بسيرة حالته فيما تقوم شركة التأمين الصحي بدفع تكاليف العلاج. وحللاً يباشر العاملون أعمالهم، يسمح لهم بحضور جلسات علاجية مع اختصاصيين لمتابعة حالتهم بعد العلاج أثناء ساعات العمل الرسمية. و يقول الدكتور جوزيف م. كاتلا (Joseph M. Catalano)، المدير الطبي لشركة موبيل في هذا الخصوص: «إننا نعلم معرفة أحوال العاملين وعلاجهم وإعادة تمهيد العمل»، و يؤكد أن جهود الشركة في مجال إعادة تأهيل العاملين صحياً كانت ناجحة بنسب تتراوح بين ٢٧٠ و ٢٧٥.

في الوقت الذي تقوم فيه كثير من الشركات بمساعدة العاملين الحاليين على ترك عادة تعاطي المخدرات، تعمل هذه الشركات على التأكيد من عدم استقطاب أو تعيين موظفين آخرين يتعاطون المخدرات... فقد تزايدت عدد الشركات التي تتطلب إخضاع المتقدمين للوظائف لإجراء تحليلات مختبرية حديثة ومتطورة يمكن أن تكشف عن أي آثار للمخدرات في العينات التي يتم فحصها. فقامت المؤسسات التي تطلب إجراء تحليلات مختبرية للمتقدمين للوظائف أشبه بالداء لكثيرات الشركات الأمريكية وأكبرها مركزاً ومقاماً لتدخول هذا المسعى، ومن بينها شركات اكسون (Exxon) و إى بى إم (IBM) ولوكهيد وشيرسون إيمان (Lockheed-Hammann)، وفيدرال اكسپريس (F. Express) و بيرناتك إيرلاينز (United Airlines) وشى ديلويت (TWA) وهوفمان لا روش (Hofman La Roche) ونيو يورك تايمز (New York Times). وتقوم ما يجادل ربع الشركات التي أوردتها مجلة فوربز (Forbes)، الآن، بتخصيص للتقدمين للوظائف لمعرفة متعلقات المخدرات منهم، إلى جانب ٢٧٠ من هذه الشركات يتوقع أن تنطبق هذا الإجراء خلال هذا العام.

موجز للمعير :

- ١ - الضغط معاداة ذاتية أو داخلية تسبب اختلالا نفسيا أو اعتلالا في البدن لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد . وعلى ذلك يكون للضغط ثلاثة عناصر رئيسية هي : المثير، والاستجابة، والتفاعل.
- ٢ - هانز سيلي (Hans Selye) من أوائل الباحثين الذين وضعوا تصورا للمراحل التي يمر بها الضغط. وقد حدد ثلاث مراحل متميزة، من خلال تركيزه بشكل أساسي على الاستجابة للضغط وهي : التنبيه أو الإنذار، والمقاومة، والانهك .
- ٣ - اشتمل النموذج المستخدم في تناول مادة هذا الفصل على الضغط ومصادره وعوامل الضغط الوسيطة، ونتائجه أو عواقبه، وأساليب التعامل معه.
- ٤ - للضغط ثلاثة مصادر رئيسية وهي : البيئة، والمنظمة، والفرد. وتتكون عوامل الضغط في المصادر البيئية من خارجية (مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية) وداخلية (مثل التغييرات الاستراتيجية والقلق بشأن المسائل الصحية وأمور السلامة) في نفس الوقت .
- ٥ - من ضمن المصادر التنظيمية للضغط المستوى التنظيمي، وأنماط وتقلبات السلطة والسياسات والاجراءات، ونشاطات الجماعة والمتطلبات العامة للوظيفة.
- ٦ - تمثل تغيرات الحياة مصدرا رئيسيا للضغط على الفرد، وتتضمن تلك التغيرات الأسرة، والعادات، والموارد المالية للفرد، والحالة الصحية العامة.
- ٧ - ركز النقاش حول العوامل الوسيطة للضغط على نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) و يتعرض نمط الشخصية (أ) الذي يتميز بالفعالية والنشاط الزائد وقلة الصبر لأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم.
- ٨ - يمكن تقسيم النتائج التنظيمية للضغط إلى نتائج سلوكية (مثل : الاكتئاب، والارهاق، والانسحاب، والتصرفات المتهورة)، ونتائج عضوية، أو مرضية (مثل ارتفاع معدل ضربات القلب وضغط الدم وأمراض القلب والشرابين)، ونتائج تنظيمية (مثل انخفاض مستوى الأداء وزيادة معدل دوران العمل) .
- ٩ - تتعدد وتنوع الطرق التي يتكيف بها الأفراد والمنظمات مع الظروف الضاغطة، وتشمل أساليب التعامل مع الضغط استراتيجيات فردية أو شخصية (مثل : الاسترخاء أو الخلود للراحة والتأمل) واستراتيجيات تنظيمية (مثل : أساليب الاختيار، والتوظيف، والتدريب المعجلة والمفحة وبرامج إعادة تصميم الوظائف وبرامج مساعدة العاملين) .
- ١٠ - تمثل أهم الحقائق المكتسبة معرفتها من النقاش في هذا الفصل في أن الضغط كامن وملازم لمنظمات اليوم . وسيتوقف مدى تسليم المنظمات والمديرين بهذه الحقيقة والاستجابة لها جزئيا - على البحث والتطبيقات الإضافية اللاحقة.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - هل ظاهرة الضغط جديدة أم أنها موجودة في حياتنا منذ فترة؟ إذا كانت الإجابة هي الأخيرة، فلماذا تزايد الاهتمام بالبحث حول الضغط خلال السنوات الأخيرة فقط؟
- ٢ - ما المقصود بالمعير التفاعلي في الضغوط؟
- ٣ - ما هي الأنماط السلوكية التي تظهر في مراحل الإنذار، والمقاومة، والانهك الواردة بنموذج سيلي؟
- ٤ - بين كيف يمكن أن يضاف مصدر البيئة الخارجى مسؤليات الضغط في المنظمة.
- ٥ - من خلال تجربتك وملاحظاتك، هل تعتقد أن مستويات الضغط تتزايد لدى الفرد حينما يتقدم في السلم الوظيفي الإداري؟
- ٦ - كيف يمكن أن يكون العمل في إحدى اللجان مصدرا رئيسيا للضغط؟
- ٧ - كيف تصف نمط الشخصية (ب)؟
- ٨ - ما هي العلاقة القائمة بين الضغوط التنظيمية وإسمان للكحول؟
- ٩ - ناقش العبارة التالية الصادرة من أحد المديرين إلى موكوسه : «إذا ما تكن تقوى على التعامل مع الضغط في هذه الإدارة فأتارك العمل فيها».
- ١٠ - ما هي مسؤوليات الأفراد والمنظمات تجاه أساليب التعامل مع الضغط؟

حالة دراسية للتحليل

الدافعية والوظائف وضغط العمل بشركة بيبسي كولا :

هل يمكن أن تصبح شركة بيبسي كولا المتحدة مكاناً أفضل للعمل دون أن تفقد ميزة التفوق التي جعلتها تحقق أرباحاً طائلة، كشركة تعمل في مجال الأغذية والمشروبات يبلغ رأسمالها ثمانية بلايين دولار؟ إن إدارة الشركة تعتقد ذلك. بالرغم من أن شركة بيبسي كولا تقدر السرعة في الانجاز والعناية الفائقة بمعايير الجودة التي جعلتها في موقع تنافسي كبير... إلا أنها قلقة بشأن الارهاق وسط العاملين. ويقول اندرل بيرسون (Andrei Pearson) رئيس الشركة : «على الأرجح أننا نستعطب الأفراد بسبب القرحه أكثر مما يصيبون بها هم» . بناء على ذلك، قررت الشركة أن إبداء شيء من الاستحسان وتوفير الدعم أو المساندة سيكون ملائماً، ولكن لا بد أن يكون ذلك في حدود معقولة حتى لا يكون ذلك على حساب معايير الجودة . ويوضح السيد بيرسون ذلك بقوله : «لقد أن الأوان للتركيز على مثل هذه المسائل الحقيقية» لأن الشركة قد نهضت مؤخرًا من كيويتها المالية. فالسوق المالية (وول ستريت) أصبحت تراغب أسهمها بانتباه شديد وبدأت مكاسبها المالية تتقدم إلى مستويات قياسية.

على أن الدافع الرئيسي قد ظهر في ربيع عام ١٩٨٤، حينما أبرز استقصاء أجرياً أن ٤٧٠ مسؤولاً كبيراً في الشركة...شواهد مزعجة عن الاغتراب، فكثير من المديرين يشكون من الاحساس بأنهم لا يعملون كثير، وأنهم لا يأمون بما يجري في الشركة ككل، ولا يتم إطلاعهم على مستوي بات أدايتهم الوظيفي. ونتيجة لذلك أبلغ بيرسون كبار مديريه، في اجتماع كبير بجزو البهائم، بضرورة توفير معلومات مرتبة للمؤوسين وإظهار اهتمام حقيقي بهم .

على الرغم من أن الشركة لا تدعى أنها اتخذت خطوات كبيرة في هذا الشأن منذ ذلك الوقت، إلا أنها بدأت في تجريب وضع تنظيمي وصل بأنه يشجع الاتجاه القوي على الجهود والتوجهات الجماعية.

ونظراً لعدم اليقظة في وصف الوظائف بالشركة، فهناك تنافس داخلي حاد حيث يحصل الأفراد على قدر كبير من المسئولية بسرعة مما يفرض عليهم الوفاء بأهداف سنوية تتطلب قدراً كبيراً من العناية والدقة. وبذلك يحصل من يطلع على تحقيق تلك الأهداف على ترقبات سريعة إذ أن متوسط الفترة التي يقضيها الأفراد في الوظائف العليا، التي يبلغ عددها ٤٧٠ وظيفية، ١٨ شهراً فقط. وتنفى سياسة الشركة بأن يترك ٪٤ من كبار مديريها طوعاً بالعمل بالشركة في كل عام، فيما يتم فصل ٪٤ أو ٪٥ منهم إضافة إلى العدد الذي يترك العمل اختياريًا. فقد ترك عشرة من كبار المديرين الذين يبلغ عددهم ٣٦ والمسجلين بالتقرير السنوي لعام ١٩٨٢ بصور تقرير عام ١٩٨٣، وقد هلك ميشيل لومباردو (Michael Lombardo)، أحد المستشارين بمركز إعداد القيادات الخلاقة بكارولينا الشمالية والذي كان يقوم بدراسة إدارة الشركة بطلب منها، بقوله : «من الواضح أن هذا النوع من أنواع الحركة العنيفة وعدم الاستقرارية يزعزع استقرار الوضع» .

ويأخذ دوران العمل أيضاً شكوى مديري شركة بيبسي كولا، من أن التركيز الأساسي ينصب على النتائج قصيرة المدى. (فيما تصر الإدارة العليا أن الوضع خلاف ذلك). ويقول بيتر طومسون (Peter Thompson)، أحد موظفي التسويق السابقين في الشركة والذي يعمل حالياً مديراً للعمليات في مؤسسة باينغتون، «هناك لعبة نكبة تجري في شركة بيبسي... فأسلوب الإدارة يتجه إلى تحقيق أعمال كبيرة في وقت قصير، على أنه من الصعوبة بمكان إنجاز أعمال طويلة المدى بهذه الطريقة». ومع ذلك، فهو يعتقد أن هناك تحولات تجري في الشركة حيث يقول : «لقد أدركت الشركة الآن أن الناس في حاجة إلى البقاء لفترة أطول في الوظائف التي يعملون بها. وأعتقد أنهم أقروا بضرورة تنمية العاملين في الشركة وتطويع أعمالهم ونشاطاتهم بمعدل أبطأ مما كان» .

ما زالت بيبسيكو، من ناحية ثانية، بعيدة عن تدقيق هدفها بأن تصبح شركة «للمسار المهنى» بحيث يبدأ الموظفون حياتهم العملية بها ويستمرّون فيها حتى التقاعد. فالعدد بالتدريج سرياً فيها يجذب أفراداً طموحين ويشتعرون بروح المبادرة والفضاضة من الشركات الأخرى، وكليات إدارة الأعمال المرموقة إلا أن قليلاً منهم يبقون لفترة طويلة.

ويقول كريس أرمسترونغ (C. Armstrong)، أحد المديرين السابقين لشركة بيبسي ويشغل وظيفة نائب الرئيس للتخطيط الاستراتيجي بشركة هيرتس إحدى الشركات الفرعية لمؤسسة أرسى إيه (RCA)، ويقولون : إن هناك فرصاً وظيفية ممتازة وعديدة بشركة بيبسي إلا أن فرص التقدم الوظيفي محدودة جداً فيها.

من خلال نظام شركة بيبسي الذي يحث الناس على العمل في الوظائف وترتكها مستطيع أن تعد عاملين متميزين، ولكنك تذكر بعضاً منهم على ترك الشركة حينما حاجة لذلك هكذا يقول مايكل جورن (M. Jorans)، مدير فرع فريتو للتعليق للشركة. و يضيف «سيكون هناك دائماً اناس يتركون العمل بالشركة سعيًا إلى وظائف أفضل إلا أننا نميل إلى الاحتفاظ بهم لأن يترك الشركة ليصبح رئيساً لشركة أخرى».

تحاول شركة بيبسيكو، إلى هذا الحد، إقناع عمليها الذين يحققون إنجازات جذرية بأنهم تهم وتتمنى بهم إلى جانب عناصرها البارزة التي تمنح العمل بالشركة إلى الأمام. وسحاول أن تعلم مثل هؤلاء العاملين بمسارات مستقبلهم الوظيفي الذي يتيح لهم التقدم والترقي، وقصر التغيرات الوظيفية على الوظائف التي تصدق الحاجة إلى ذلك. بالإضافة إلى ذلك، تتجه الشركة إلى التركيز على قيمة التعلم والتدريب، وهي النشاطات الإدارية التي لا تكافأ في الوقت الحاضر. أما في المستقبل، فستتم الترتيبات وتحديد الأجور، جزئياً، على أساس مدى نجاح أي مدير في تنمية وتطوير المرؤوسين.

تأمل بيبسيكو، حسب رأي روجر كينج مدير شؤون العاملين بالشركة، أن تحقق كل ذلك دون إلحاق المديرين بدورات تدريبية في مختبرات الحساسية، حيث يقول: «هناك كم هائل من الحلقات التدريبية التي (تغصم) الناس فيها ويمونوا خلواً من كل شائبة وهذا ما اسميه (بنظرة حوض الاستحمام للتدريب)». على أن التدريب يمونون إلى حلقتهم الأولى قبل التدريب، بعد مرور سامتين فقط. ولذلك لم ينجح هذا الأسلوب التدريبي لعدم إمكانية نقل ما اكتسبته من معارف في مجال التدريب إلى محيط العمل.

بدلاً من هذا التدريب يفضل كينج إجراء تعديلات في مجال العمل، وإن كانت هذه التعديلات طفيفة، إلا أنها قد تؤدي إلى تعديل الاتجاهات والسلوك في محيط العمل، فبعض مضي كانت توزع شيكات المكافآت، مثلاً، مع المصافحة وبيع كلمات تشجيعية، أما الآن، فيقوم المورد بمراجعة الأداء ويحاول توضيح العوامل التي تحدد مقدار المكافأة.

ستجبه الشركة، عند النظر في علاوة الجدارة السنوية، إلى الدقة في تحديد أنماط السلوك التي يكافأ عليها العاملون حيث تم إعادة صياغة نماذج تلك العلاقات لهذا الغرض. وبدلاً من الفوضى في المومومات، تتناول النماذج ما يعله للمديرين يومياً ومدى فعاليتهم في التخطيط للمدى الطويل، وما يتخذونه من تدابير لتطوير المرؤوسين، ومدى تقدم تطورهم الذاتي.

يقول السيد لومباردو، لستشار: «إن المعلومات المرتبة في بيبسيكو شحيحة: لأن الأفراد لا يبقون في وظائفهم لفترة كافية لتتيح فرصة إقامة العلاقات التي تشجع على ذلك، وأن الأفراد الذين تستقطبهم الشركة لا يهتمون كثيراً بمثل هذه المسائل» ويقول في هذا الخصوص «إن الأفراد الذين يتميزون بسرعة الحركة في أداء العمل والإنجاز يجدون المتعة فيما يؤدونه من عمل، ولذلك فانهم لا يخصصون جزءاً من وقتهم لأعمال وتلقى معلومات مرتدة». فالتغيرات التي تمت لا ترقى إلى أكثر من الضبط والتعديل. وإذا ما كانت هناك بعض الهفوات فهي لا تبدو واسعة الانتشاره. ويقول أحد المديرين أيضاً: «من الصعوبة بمكان القول بضرورة أن يكون الناس أكثر تسكاً بقواعد السلوك والالتزام، ولكن طالما أن ذلك لا يعنى مزيداً من الأعمال الكتابية الروتينية فلا اعتقد أن ذلك يشكل أي مشكلة».

وبالرغم من الشكوى حول شعور العاملين بعدم التقدير لجهودهم فإن قليلاً منهم يرحبون بالتحول المفاجئ للنظام البيروقراطي أو الاتجاه إلى أبوى لإدارة. وفي الواقع، فإن أغلب العناصر الطموحة في بيبسيكو قد نجحت في هذا الجو المشحون حيث يقول استانلي بيتر فروند (S.P. Freund)، أحد المستشارين بالشركة التي قامت بدراسة أية تى أند تى (AT and T) وإي بي إم (IBM) وزيروكس (Xerox): «إنها أكثر الشركات التي عملنا بها توجهوا نحو الابتاع ومع ذلك، فهناك قدر كبير من الضغط». و يضيف، «لم أر أعداداً كبيرة من الناس تتعامل مع الضغط بارتياح مثلاً هو الحال في بيبسيكو».

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما هي مصادر الضغوط في بيبسيكو؟
- ٢ - على افتراض أن أداء الشركة في مستوى مقبول، هل تتمتع بالعمل على تخفيض الضغوط وفقاً ما ذكر أم بتوضيح ما يترقب بالنسبة للعاملين؟
- ٣ - هل الضغط ظاهرة سلبية أم سببة بالنسبة لبيبسيكو؟
- ٤ - هل تقبل العمل في هذه الشركة؟

مأخوذة من :

Trish Hall; "Demanding Pepes Co. in Attempting to Make Work Nicer For Managers", The Wall Street Journal, Oct, 23, 1984, p. 33.

Notes :

1. Muriel Dobbin, "Is the Daily Grind Wearing You Down?" **U.S. New & World Report**, March 24, 1986.
2. John M. Ivancevich and Michael T. Matteson, **Stress at Work: A Managerial Perspective** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980).
3. Hans Selye, **The Stress of Life** (New York: McGraw-Hill, 1976), and **Stress Without Distress** (Philadelphia: Lippincott, 1974).
4. S. Parasuraman and J. A. Alutto, "Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model", **Academy of Management Journal**, June 1984, pp. 330-30; J. B. Shaw and J. H. Riskind, "Predicting Job Stress", **Journal of Applied Psychology**, May 1983, pp. 253-61.
5. J. M. Ivancevich, M. T. Matteson, and E. P. Richards III, "Who's Liable for Stress on the Job?" **Harvard Business Review**, March-April 1985, pp. 60-72.
6. See "How to Deal with Stress on the Job", **U.S. News & World Report**, March 13, 1978, pp. 80-81.
7. See R. S. Bhagat, "Effects of Stressful Life Events on Individual Performance Effectiveness and Work Adjustment Processes Within Organizational Settings", **Academy of Management Review**, October 1983, pp. 660-71; and A. B. Shostak, **Blue Collar Stressors** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1980).
8. C. Cooper and R. Payne, **Stress at Work** (London: John Wiley, 1978); J. M. Ivancevich and J. H. Donnelly, "Relation of Organizational Structure to Job Satisfaction, Anxiety-Stress, and Performance", **Administrative Science Quarterly**, June 1975, pp. 272-80.
9. D. C. Feldman and J. M. Brett, "Coping with New Jobs: A Comparative Study of New Hires and Job Changers", **Academy of Management Journal**, June 1983, pp. 258-72.
10. Susan E. Jackson, "Participation in Decision Making as a Strategy for Reducing Job-Related Strain" **Journal of Applied Psychology**, February 1983, pp. 3-19.
11. See R. A. Cooke and D. M. Rousseau, "Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations", **Journal of Applied Psychology**, May 1984, pp. 252-60; J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", **Academy of Management Review**, January 1985, pp. 76-88.
12. T. H. Holmes and R. H. Rahe, "Social Readjustment Rating Scale", **Journal of Psychosomatic Research**, 1967, pp. 213-18.
13. See S. M. Monroe, "Major and Minor Life Events as Predictors of Psychological Distress: Further Issues and Findings", **Journal of Behavioral Medicine**, June 1983, pp. 189-205; D. V. Perkins, "The Assessment of Stress Using Life Events Scales", In **Handbook of Stress**, edited by L. Goldberger and S. Breznitz (New York: Free Press, 1982), pp. 320-31.
14. See G. L. Cooper and M. J. Davidson, "The High Cost of Stress on Women Managers", **Organizational Dynamics**, Spring 1982, pp. 44-53; D. Etsion "Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship", **Journal of Applied Psychology**, November 1984, pp. 615-22; S. E. Jackson, S. Zedeck, and E. Summers, "Family Life Disruptions: Effects of Job-Induced Structural and Emotional Interference", **Academy of Management Journal**, September 1985, pp. 574-86.
15. M. Friedman, R. Rosenman, and V. Carroll, "Changes in the Serum Cholesterol and Blood-Clotting Time in Men Subject to Aichi Variation of Occupational Stress", **Circulation**, 1978, pp. 858-61.
16. See J. M. Ivancevich and M. T. Matteson, "A Type A-B Person-Work Environment Interaction Model For Examining Occupational Stress and Consequences", **Human Relations**, 1984, pp. 491-513; K. A. Matthews, "Psychological Perspectives on the Type A Behavioral Pattern", **Psychological Bulletin**, March 1982, pp. 293-323.

17. See I. Waldron, "The Coronary Prone Behavior Pattern, Blood Pressure, and Socio-Economic Studies of Women", *Journal of Psychosomatic Research*, March 1978, pp. 79-87; I. Waldron, S. Zysanski, and R. B. Shekelle, "The Coronary Prone Behavior Pattern in Employed Men Women", *Journal of Human Stress*, January 1977, pp. 2-18.
18. R. Rosenman et al., "Coronary Heart Disease in the Western Collaborative Study: A Follow-Up Experience of 4.5 Years", *Journal of Chronic Diseases*, April 1970, pp. 173-90.
19. See S. Flax, "The Executive Addict", *Fortune*, June 24, 1985, pp. 24-28; J. Gaines and J. M. Jermier, "Emotional Exhaustion in High Stress Organization", *Academy of Management Journal*, December 1983, pp. 567-86; E. P. McGuire, "Insomnia and Work", *Across the Board*, May 1984, pp. 20-28.
20. See S. H. Applebaum, "A Human Resources Counseling Model: The Alcoholic Employee", *Personnel Administrator*, August 1982, p. 35; J. Follman, *Alcoholics and Business* (New York: AMA, 1976).
21. R. R. Holt, "Occupational Stress", in *Handbook of Stress*, edited by L. Goldberger and S. Breznitz (New York: Free Press, 1982), pp. 419-44.
22. D. Gowler and K. Legge, eds., *Managerial Stress* (London: John Wiley, 1975).
23. C. Cooper and R. Payne, *Stress at Work* (London: John Wiley, 1978).
24. P. Carrington, *Freedom in Meditation* (New York: Anchor Press, 1978).
25. P. G. Zimbardo, *Psychology and Life*, 11th edition (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1985), pp. 246-47.
26. J. R. P. French and R. D. Caplan, "Organizational Stress and Individual Strain", in A. J. Morrow (ed.), *The Failure of Success* (New York: AMACOM, 1972).
27. Ivancevich and Matteson, *Stress at Work*, p. 215.

Additional References :

- BOYD, D. P., and D. E. GUMPERT. "Coping with Entrepreneurial Stress". *Harvard Business Review*, March-April 1983, pp. 44-46.
- CAREY, S. "Bell Breakup Places Stress on Employees". *The Wall Street Journal*, December 30, 1983, p. 11.
- CATHART, L. "A Four-Year Study of Executive Health Risks". *Journal of Occupational Medicine*, 1977, pp. 354-57.
- FRIEDMAN, M., and D. ULMER. *Treating Type A Behavior and Your Heart*. New York: Knopf, 1984.
- GANSTER, D. C., B. T. MAYES, W. E. SIME, and G. D. THARP. "Managing Organizational Stress: A Field Experiment". *Journal of Applied Psychology*, 1982, pp. 533-42.
- KIMBALL, C. P. "Stress and Psychosomatic Illness". *Journal of Psychosomatic Research*, 1982, pp. 63-67.
- LEVIN, D. P. "Fearing Takeover of Gulf Oil, Employees Are Showing Myriad Symptoms of Stress". *The Wall Street Journal*, February 28, 1984, p. 33.
- MCGRATH, J. E. "Stress and Behavior in Organizations". In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, edited by Marvin D. Dunnette. Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 1351-86.
- MCLEAN, A. "Job Stress and the Psychological Pressures of Change". *Personnel*, June 1976, pp. 40-49.
- PARKER, D. F., and T. DECOTIS. "Organizational Determinants of Job Stress". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, pp. 160-77.
- PINES, M. "Ma Bell and Hardy Boys". *Across the Board*, July-August 1984, pp. 37-42.
- WRICH, J. T. *Guidelines for Developing an Employee Assistance Program*. New York: American Management Association, 1982.

السلوك داخل الجماعات

تمثل دراسة وإدارة الجماعات داخل المنظمات موضوعاً أساسياً في مجال السلوك التنظيمي. وذلك لأن أغلب النشاط اليومي للمنظمة والتفاعلات اليومية تحدث داخل الجماعات. و يتم من خلال الجماعات تحقيق كثير من الأهداف التي يسعى المديرون إلى تحقيقها.

من الممكن أيضاً أن تؤثر الجماعات على سلوكنا كثيراً. ولذاخذ مثلاً، هذه الواقعة من كتاب توم وولف (Tom Wolfe) حول الرعب الأول من رواد الفضاء الأمريكيين - أصحاب الحق :

عندما ذهب طيار اسمه قس قريسموس (Gus Grissom) إلى كوريا لأول مرة، كانت القوات الجوية تقوم بترحيل ملاحى الطائرات ف ٨٦ إلى الميدان قبل الفجر في حفلات. وكان يتعين على الطيارين الذين لم يتعرضوا للإصابة في المعارك الجوية مع طائرات الميج الوقوف داخل الحافلة. في البداية لم يصدق قريسموس ذلك ... ولم يستطع أن يتحمل ذلك من بعد - هؤلاء الجالسون فقطعهم أصحاب الحق في صباح اليوم الثاني، عندما هرعوا إلى الحافلات في الظلام، كان قريسموس جالساً. توجه قريسموس شمالاً اتجاه يالو (Yalu) في اليوم الأول واشتبك مع أحد الصبية البائسين حتى يعود ميكراً ليجد لنفسه مقعداً في الحافلة. فحتى على هذا المستوى من القتال، فإن ما يشغل بال قريسموس هو ألا يتخلف عن الآخرين^١.

للقبول الشخص كعضو في الجماعة، يتعين عليه قواعدها، وهي ما سنتناوله لاحقاً كمعايير للجماعة. على أن المعايير، من جهة ثانية، قد تتغير بمرور الزمن.

وقد قدم استاذ تيركل (S. Turket) في كتابه «العمل»، مثلاً، لهذا الموقف في معرض نقاش مع مضيئة جوية على النحو التالي : «يقولون إنك تستطيع أن تعرف إحدى المضيفات بالطريقة التي تتزين بها. لقد كانت شعورنا كلها في ذلك الوقت قصيرة وكانت كل واحدة منا تقص شعورها بنفس الصورة تماماً. فإذا كانت هناك مضيفتان شقراوتان وشعرهما بنفس القصر، ومكياجهما واحد وبنفس الزى الرسمي، فإن الناس يقولون (إنكما تبدوان كأختين شقيقتين). إننى اتعجب... لماذا يقولون ذلك؟ (تضحك) إن غالبيتنا لا يرضين ذلك لأنهم لا يتركون لك الحرية في اختيار الصورة التي تريد أن يكون عليها شرك بعد قصيره، أنهم لا يريدون أن تكون لك شخصيتك المميزة والمكياج الذي تريد والثياب التي ترتدى. وفي بعض الأحيان يبلغوننا بأنه غير مسموح لنا بارتداء ملابس قصيرة ولم يكن يسمح بارتداء البنطلونات. أما الآن فإن الوضع بخلاف ذلك.

لقد كان استخدام الشعور المستعارة ممنوعاً في السابق، أما الآن فقد أصبحت هي المتبعة وأصبح مسموحاً للسيدات المهذبات استعمال الشعر المستعار والرموش والأظافر الاصطناعية. أما في السابق فقد كان ذلك لا يليق بالنساء. وحينما كانت السيدات يرتدين البنطاطيل كانوا يقولون : انها ليست للسيدات. أما الآن فقد أصبح ارتداء البنطاطيل بوساطة النساء شيئاً عادياً. وأصبحت خطوط الطيران تقيّر زى المضيفات كل عام^٢.

سنتناول في هذا الفصل عوامل السلوك داخل الجماعات - السلوك في المجموعة - من منظور ثلاثي الأبعاد. أولاً، سيتم عرض إطار عام لدراسة السلوك داخل الجماعات. ثانياً، سيتم النظر في الأنواع المختلفة للجماعات في المنظمات.

وأخيراً، سيتم تناول أربعة جوانب رئيسية للجماعات تشمل :

- | | | | |
|---------------------|----------------------|------------------|------------------------------------|
| (١) الخصائص الفردية | (٢) العوامل الموقفية | (٣) تطور الجماعة | (٤) ظهور الأبعاد الهيكلية للجماعة. |
|---------------------|----------------------|------------------|------------------------------------|

تكوين ودراسة الجماعات :

لدراسة الجماعات أهمية خاصة بالنسبة للعلماء السلوكيين والمديرين على السواء إذ غدت دراسة الجماعات بالنسبة للعلماء السلوكيين مجالا رئيسيا للبحث المعاصر في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي والسلوك التنظيمي^٢.

ويرجع ذلك لثلاثة أسباب على الأقل، أولا : تمثل الجماعة عنصرا أساسيا في النظام الاجتماعي في أغلب الثقافات، وهي لا تمثل نقطة الارتكاز للحياة الاجتماعية فحسب بل ومصدرا هاما لتوجيه الفرد لمعرفة القيم والمعايير الاجتماعية.

ثانيا : تلعب الجماعة دورا هاما كوسيط بين الفرد والمجتمع بوجه عام إذ يستطيع الفرد أن يشبع حاجاته الاقتصادية أو الحاجات المتعلقة بالمركز أو علاقات الصداقة من خلال انتمائه للجماعة.

وأخيرا فإن دراسة الجماعات وفحصها وإجراء تجارب عليها أسير من المنظمات وذلك لأنها أقل تعقيدا.

أما بالنسبة للمديرين، فإن سلوك وأداء الجماعات يوفر الوسيلة الأساسية لتحقيق أهداف المنظمة.

ولتحقيق الأهداف بغائية يتعين على المدير الإنماء بالجوانب التالية :

١ - عملية التأثير على سلوك الجماعة في اتجاه تحقيق الأهداف.

٢ - الجو للملائم لتحقيق الحد الأقصى من التفاعل والحد الأدنى من الصراع بين أعضاء الجماعة.

٣ - الوسيلة الملائمة لإشباع حاجات الأفراد والتي قد تختلف من شخص لآخر في الجماعة الواحدة.

يرتبط كل من هذه الأسباب الداعية لدراسة الجماعات، بالأداء - الموضوع الرئيسي لهذا الكتاب - إذ من الممكن أن يسهم عدم وجود اتجاه محدد للجماعة، ووجود جو مشحون بالقلق والتفكير، والصراع المستمر في داخلها وعدم إشباع حاجة الفرد - في أداء الجماعة من عدمه - فالتنافس المجموعات وارتباطها بالآداء، إذن، أسباب كافية تجعل الجماعات داخل المنظمات موضوع بحث ودراسة من قبل العلماء السلوكيين والمديرين على السواء.

قدم المخطرون والباحثون تعريفات عديدة ومتباينة ومتداخلة للجماعات^٤ وذلك لتناول كل منهم جوانب مختلفة تتعلق بنفس الظاهرة - أي سلوك الجماعة - ولأغراض هذا الكتاب يتم تعريف الجماعة بأنها «تجمع من شخصين أو عدة أشخاص متوافقين يتفاعلون مع بعضهم بعضا بفرض أداء عمل معين لتحقيق هدف مشترك».

فالخصائص الرئيسية التي يعرضها هذا التعريف - الأهداف والتفاعل والأداء - عوامل أساسية لدراسة السلوك في المنظمات، فيفرض هذا التعريف بين الجماعة والتجمع الذي يشهد مباراة في كرة القدم أو ينتظر في موقف للحافلات مثلا، وذلك لعدم وجود أهداف وتفاعل وأداء مشترك بالنسبة للتجمع في الموقفين المذكورين.

تكوين الجماعة :

فلماذا تتكون الجماعات ؟ سؤال معقد طرحه الأكاديميون والممارسون على السواء لسنوات عديدة .

تضمن أهم الأسباب :

(١) إنجاز المهام (٢) حل مشكلات أساسية (٣) التقارب والاندماج (نحو الآخرين) (٤) تحقيق أغراض اجتماعية ونفسية.

١ - إنجاز المهام : سبب رئيسي في وجود الجماعات الرسمية في المنظمات حيث تقوم (المنظمات) باستقطاب الأفراد في مجموعة أو مجموعات، بصفة رسمية، لإنجاز مهمة أو مهام مختارة بغرض تحقيق هدف محدد . وتتحدد هذه الجماعات ببنية أو تركيبة المنظمة في أقسام أو إدارات تشمل، على سبيل المثال، تسميات مثل التصميم الهندسي والإنتاج والصيانة والتسويق وما إلى ذلك.

٢ - جماعات حل المشكلات، وتتألف جماعات العمل، تنشئها المنظمة لبلوغ أهداف مرغوب فيها . وتتميز هذه الجماعات بأنها قد تكون مؤقتة - أي أنه يمكن بعد فراغها من مهمتها - وتشمل هذه الفئة من الجماعات اللجان وفرق العمل الخاصة.

٣ - يلقي الأفراد ويجمعون لأغراض التقارب والاندماج نحو بعضهم إذا ما كانت هناك خصائص مشتركة فيما بينهم، وإذا ما تم التفاعل والاتصال بينهم مرارا وإذا ما أحسوا بأن هذا التفاعل مفيد لهم . وقد يشكل السكرتيريون (السكرتيرات) العاملون في إدارة كبيرة، على سبيل المثال، جماعة غير رسمية بسبب قرب مكثرتهم من بعضها ولأنهم يقومون بأداء أعمال مماثلة.

وبناء على ذلك قد تكون نشاطاتهم غير رسمية كأن يتناولون وجبة الغداء مع بعضهم، أو رسمية مثل مطالبتهم الإدارة بزيادة الرواتب.

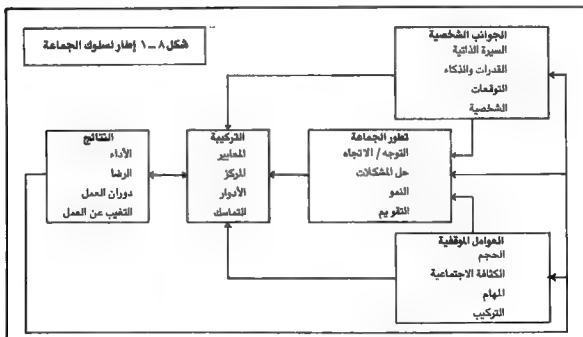
٤ - ويأتى تكوين الجماعة الاجتماعية والنفسية بسبب أن إشباع الحاجات الفردية لا يتم بصورة مناسبة إلا من خلال الجماعات. ومن أمثلة تلك الحاجات الفردية :

- (١) السلامة (مثل تجمع عمال الانتاج للاحتجاج لدى الإدارة حول المخاطر الصحية والسلامة في العمل).
 - (٢) الأمان (مثل الاتصالات والجهود التى تقوم بها الجماعات لعرض أو حماية مصالحها عند سن تشريعات جديدة).
 - (٣) الانتماء (مثل تكوين جمعيات تمنى بالنشاط الترفيهي للأفراد مع حاجة الانتماء للعاملين الآخرين).
 - (٤) التقدير (مثل رغبة أحد المهندسين فى الانضمام لجموعة عمل فى مشروع معين وذلك للتنفوذ والمقام والمركز الذى يحس بأن هذه الجماعة تتمتع بها).
 - (٥) تقدير الذات (مثل حاجة الباحث العلمى للتحويل إلى جماعة باحثين تعمل فى مجال تطور يرمي منتج معين إذ أن انضمامه لتلك الجماعة يوفر له فرصة الابتكار والابداع).
- لم يقصد بذلك وضع قائمة شاملة لكل الأسباب أو أن هذه الأسباب تجزئ عن بعضها وتمنع وجود أسباب أخرى.
- فالدافع الرئيسى لتكوين الجماعات وجهان : (١) أغراض تنظيمية تتعلق بتحقيق أهداف. (٢) إشباع حاجات الأفراد.

دراسة الجماعات :

يعرض الشكل (٨ - ١) إطاراً لدراسة السلوك داخل الجماعات، ولا تمثل المتغيرات الواردة فى الملحق كل الجوانب المحتملة للسلوك، بل فقط تلك الجوانب التى قام العلماء السلوكيون بدراساتها مراراً.

تشمل بعض الجوانب المحددة التى تؤثر على نتائج الجماعة والتى يوضحها شكل (٨ - ١) : الجوانب الشخصية والعوامل الموقفية، وتطور المجموعة والعوامل الهيكلية للجماعة، وسيتم تناول كل هذه الجوانب فى أجزاء منفصلة من هذا الفصل. وكما يوضح الشكل، فهناك عوامل عديدة يمكن أن تؤثر فى أداء الجماعة.



السلوك في المنظمات حاسبات آبل (Apple Computers)

تقوم الجماعات بوظائف عديدة في المنظمات. ففي شركة آبل للحاسبات تم تطوير حاسبات ماكنتوش (Macintosh) بوساطة مجموعة عمل صغيرة تم اختيار أعضائها بأشراف رئيس الشركة ستيفن جوبس (Steven Jobs) وتم تنظيمها على أساس يوفر حرية التصرف لأعضائها حتى أن بعض العاملين قد سموا المشروع «مودة جوبس» إلى أفكار الورشة مشيرين بذلك إلى المنتجات العديدة ذات التقنية المتطورة التي ابتكرت وطورت في ورش فنية معيطة. وفرجو بس الحملية لمجموعة ماكنتوش وعزلها عن المؤثرات التي تصرفها عن عملها الأساسي، والتي عادة ما تلازم الحياة التنظيمية. وكما وصف أحد أعضاء الفريق هذه المجموعة فإنها «تطورت كقذرة نخبية جماعية تتماثل حفل كوكتيل دائم، ولكن يتعامل فيه المشاركون مع شرائع السليكون وبرامج الحاسب الآلي بدلاً من تناول المشروبات».

استمقى جوبس مجموعة للكلنتوش في حالة عمل متواصل وتحدد وانطلاق لا أحد يسمح عنها خلال يوم العمل، واجتماعات متكررة طول المساء. وللهذه على الملل وتخفيف حدة الاجهاد، قضى الفريق فترات منتظمة في منتجعات معزولة، حيث قام جوبس بتحميلهم عن طريق «الزوال الرئيس جوبس» التي تراسلت بين «القرصنة» أمتع من الاتعاق بالبحرية و«الفنانون الحقيقيين» يطلعون إلى الأمام» كاشارة واضحة إلى أن المنتج لا يبقى في مرحلة التصميم إلى الأبد. وبالفعل، استاجر الفريق لوحة إعلانات في الطريق الذي يمر فيه جوبس كتبوا عليها «الرحلة هي المكافأة».

اشترك جوبس في كل جوانب المشروع. وهكذا وصفه أحد أعضاء الفريق مكالاب الهوكز الماهر، يعرض نفس الفكرة لخمسة أو ستة أشخاص وكأنه قد اتخذ قراره مسبقاً، إلا أنه ينظر إليهم بحفاوة ردود أفعالهم تجاه الفكرة على أن أعضاء المجموعة يعرفون أن جوبس ليس هو للسؤال عن العمل بشكل كامل وكثيراً ما يتجاهلون اتجاهه الذي يصر عليه حيناً لا تروق له فكرة بطرحها الفريق. وفي أحيان أخرى يبدونه يتكلم عن أفكاره حتى النهاية كما حدث مرة بعد عودته من المسير بر مركبت فقد أصر على أن جهاز ماكنتوش يشبه الخلاط.

واحتفالاً بتفهم جهاز ماكنتوش إلى لى مرة، طلب جوبس من أعضاء الفريق التوقيع على قلب صندوق الحاسب البلاستيكي. وبذلك أصبح هناك ٤٧ توقيعاً في كل جهاز من أجهزة ماكنتوش.

لعله من المسخرية أن يكون جهاز ماكنتوش أحد مشجرات جوبس الكبرى وأخرها في الشركة لثى قام بتأسيسها. ففي عام ١٩٨٣، استقال جون اسكلى (John Sculley) من شركة البيبي كولا ليصبح رئيساً جديداً لشركة آبل. في البداية انصدم الرجلان بصورة جيدة، إلا أن احتمال تمارس فلسفة اسكلى الإدارية مع فلسفة جوبس للتجارية محنوم ومؤكد. وقد كسب اسكلى الحركة باستقالة جوبس من رئاسة الشركة. في عام ١٩٨٥.

Michael Rogers and Jannel Conant; "It Is the Apple of his Eye"; **Newsweek**, January, 30, 1984, pp. 54-57.

مأخوذة عن :

أنواع الجماعات :

هناك طرق عديدة تستخدم في تصنيف أنواع الجماعات الموجودة في مجتمعاتنا، ومن الممكن أن تشمل تلك النظم مجموعات بمسميات مثل الأسرة، ومجموعة الأصدقاء (الصدقات) والجماعات الوظيفية وجماعات العمل أو المشروع وجماعات المصلحة. أما في المنظمات، فإن الجماعات الفاعلة هي الجماعات الوظيفية وجماعات العمل أو المشروع وجماعات المصلحة. ويمكن التفريق مجدداً بين الجماعات أيضاً بتصنيفها على أساس الجماعات للرسمية والأخرى غير الرسمية. فالجماعات الرسمية هي تلك الجماعات التي تسعى بشكل أساسي إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال تفاعل أعضائها. أما الجماعات غير الرسمية من جهة أخرى، فهي تلك التي تظهر نتيجة طبيعية لتفاعل الأفراد، والتي قد تكون لها أهداف ترتبط أو تتوافق مع أهداف المنظمة، أو لا ترتبط ولا تتوافق معها. وغالباً ما يكون لطبيعة تركيبة المنظمة أثر كبير في تسهيل عملية التفاعل بين العاملين وبالتالي على تكون الجماعات غير الرسمية. فقد يؤدي تقسيم النشاط وتخطيط وترتيب مكان العمل وطبيعة العمليات الإنتاجية والسياسات المتعلقة بالأفراد والأسلوب الإشرافي، مثلاً، إلى تسهيل عملية تكون مجموعات غير رسمية داخل المنظمة العادية.

جماعات العمل الوظيفية :

جماعات العمل الوظيفية هي الجماعات التي يحددها الهيكل التنظيمي للمنظمة بوجه عام. ومن العوامل البارزة لجماعة العمل الرسمية العلاقة بين المشرف ومرؤوسيه. فعلاً لا يتم تعيين رئيسة ممرضات لأحد الأجنحة بالمستشفى بواسطة مدير المستشفى لتكون مسئولة عن العناية بالمرضى من خلال توضيح توجيهات الأطباء للمرؤوسين (الممرضات). ولتسهيل أداء هذه المهمة، تتولى رئيسة الممرضات الإشراف على مجموعة من الممرضات العاملات المرخص لهن، ومعدات التعريض، فيما تقوم المستشفى بتحديد الأهداف والتفاصيل والتكامل في العمليات ومستويات الأداء. وعادة ما يتم تصنيف الجماعات الوظيفية كجماعات تنظيمية رسمية.

جماعات المهام أو المشروعات :

حينما يتم اختيار جماعة من العاملين بصفة رسمية لتجاوز مهمة معينة -سليد تصوير أوطو يل- يطلق على هذه الجماعة اسم جماعة عمل أو مهمة أو مشروع. نفرض -على سبيل المثال- أن مدير مصنع للمواد الكيماوية يرغب في التعرف على مشكلات السلامة المحتملة في المصنع. لتحقيق ذلك، يكون المدير جماعة عمل من أربعة أشخاص تضم: مراقب الإنتاج، ومراقب الصيانة، ومدير الإدارة الهندسية، ومهندس السلامة، برئاسة مدير الإنتاج. حدد مدير المصنع فترة ثلاثين يوماً لترفع له تقريراً عن مشكلات السلامة التي يتوصلون لها. فإذا تم تحديد أو حصر أي مشكلة، يقوم المدير بتشكيل جماعة عمل أخرى لتعمل على إزالة أسباب المشكلة أو حلها.

لقد تم تحديد هدف جماعة العمل (تحديد مشكلات السلامة المحتملة)، وتحديد المهمة (رفع تقرير لمدير المصنع خلال ثلاثين يوماً). يؤكد تحديد هذه النشاطات، من قبل المدير، إلى أن تقوم الجماعة بتبادل الرأي والتفاعل وتنظيم أعمالها لتحقيق الغرض الذي كونه من أجله. وتعتبر أغلب جماعات العمل جماعات تنظيمية رسمية أيضاً.

جماعات المصلحة والصدقة :

قد يكون الأفراد جماعات للمصلحة أو الصدقة لوجود خصائص مشتركة فيما بينهم مثل العمر أو الاتجاهات السياسية أو النشاطات الترويحية. ومن أمثلة هذه الجماعات: فرق الترفيه في الشركة أو للجمعيات الخيرية للحلية، أو مجموعة من العمال غير راضية عن ممارسات الشركة يتجمعون لتكون جبهة متحدة ضد الإدارة بشأن تلك الممارسات. تتكون مثل هذه الجماعات لتحقيق هدف مشترك قد يتوافق أو لا يتوافق مع الأهداف العامة للمنظمة. ويمكن القول، بوجه عام، إن هذه الجماعات غير رسمية وتظل قائمة حتى تتحقق أهدافها، إلا أنه في الحالات التي تنشأ فيها روابط طويلة الأجل لمجموعة من العاملين (مثل الاتحادات النقابية أو جماعات المساواة والضغط)، قد تصبح هذه المجموعات غير الرسمية مجموعات رسمية داخل إطار المنظمة (التنظيم الرسمي). عند النظر في علاقات الفرد داخل التنظيم، يتضح أن المديرين والموظفين على السواء، ينتمون للعديد من الجماعات الرسمية وغير الرسمية المختلفة والمتشعبة. فعنوة جماعة العمل الوظيفية يرسمها هيكل المنظمة، الذي يحدد الأدوار وضبط السلوك المطلوب والرؤساء والمرؤوسين. وبعبارة أخرى، فإن الهدف وطريقة انسياب العمل هي العوامل التي تحدد تكوين جماعات العمل الرسمية فيما يحدد الغرض الذي من أجله تكونت جماعة العمل أو المشروع، بوجه عام، العضوية في هذه الجماعة.

من المعروف أن المنظمة لا تتحكم بصورة كاملة في عضوية وتكوين جماعات الصدقة والمصلحة، ومع ذلك فقد تؤثر الأعمال والتصرفات الإدارية (مثل عدم اهتمام الإدارة بمسائل السلامة وتصريح العمال برفضهم لإشباع الحاجات الاجتماعية لدى الفرد) على أنماط الاتصال والتفاعل بين العاملين مما يؤدي إلى انضمام العاملين إلى بعضهم بصفة غير رسمية. وقد تصب مثل تلك الجماعات -رسمية كانت أو غير رسمية- مشكلات عديدة للإدارة في حالة عدم توافق أهدافها مع أهداف المنظمة. تمت دراسة الأنواع المختلفة من الجماعات لعدة سنوات من قبل العلماء السلوكيين -وستنتاول في القسم الذي يلي بعض النظريات المعاصرة التي تم تطويرها بفرض دراسة سلوك وأداء الجماعة.

الابعاد الفردية :

يأتى الأفراد - أعضاء الجماعة - بخصائص معينة قد تؤثر على سلوك الجماعة . فللأنماط السلوكية للفرد والكيفية التى يتفاعل بها مع الآخرين والمهارات والقدرات التى يمتلكها أثر على ردود فعل الآخرين تجاهه وعلى التفاعلات التى تنتج عنها وبالتالى على أدائهم كجماعة فى آخر الأمر .

لدراسة تأثير الخصائص الفردية على الجماعات أهمية بالنسبة للمديرين لأن الخصائص الفردية قد تحدد ما يمكن أن يسهم به الفرد - عضو المجموعة - فى نشاط الجماعة، وما يريد الفرد أن يسهم به فى أنشطتها ودرجة التفاعل مع الأعضاء الآخرين لتحقيق الأهداف . ومن الممكن تجميع الخصائص الفردية التى تؤثر على سلوك الجماعة فى أربع فئات رئيسية هى : الخصائص الذاتية والجسمية، والقدرات ودرجة الذكاء، والشخصية، والتوقعات .

الخصائص الذاتية والجسمية :

تدخل الخصائص الذاتية والجسمية، والتى تشمل خصائص مثل العمر والجنس والحجم، ضمن أول جوانب الخصائص التى تم بحثها من قبل الباحثين فى مجال السلوك الجماعى . ومع ذلك، لم تتوصل الأبحاث، حتى الآن إلى تحديد نمط ثابت للعلاقات بين هذه الخصائص الفردية وأداء المجموعة* .

بالرغم من عدم وجود قواعد ثابتة حول الخصائص الذاتية والجسمية، إلا أنه تم اكتشاف علاقات مبدئية ينبغى على المديرين إدراكها : فقد اتضح مثلاً، أن التقدم فى السن يرتبط بزيادة نسبة التفاعل الاجتماعى والنزعة إلى قيادة الجماعة مع اتجاه نحو عدم التقيد بمعايير الجماعة* .

تشير النتائج، بوجه عام، إلى أن هناك خصائص ذاتية وجسمية معينة قد يكون لها ارتباط بنشاط الجماعة، على أنه لا توجد شواهد بأن أياً من هذه الخصائص يرتبط بصورة واضحة وعلى نحو ثابت بأداء المجموعة فى مختلف المنظمات .

القدرات والذكاء :

لأعضاء المجموعة قدرات يمكن أن تستخدمها الجماعة فى تحقيق أهدافها . ولهذه القدرات أهميتها بالنسبة للمديرين حيث إنها تدل على ما يستطيع الشخص أدائه ومدى تفاعله مع أفراد الجماعة الآخرين وفعاليتهم فى العمل ضمن الجماعة . وقد أوضحت الدراسات التى تناولت العلاقة بين قدرات الفرد ومستوى ذكائه وسلوك الجماعة وأدائها - أن هناك أنماطاً ثابتة من هذه العلاقة أكثر مما للخصائص الذاتية (مع سلوك الجماعة وأدائها) .

كشفت الدراسات على وجه العموم، أن الشخص الذى يملك قدرات محدودة وأساسية تتعلق بأعمال الجماعة يتميز بأنه :

- (١) أكثر حيوية وفاعلية فى نشاط الجماعة و يسهم بقدر أكبر من هذا النشاط.
 - (٢) أكثر تأثيراً على قرارات الجماعة و ينزع إلى القيادة .
 - (٣) أكثر رضا عن سلوك الجماعة إذا ما تم استغلال مواهبه بطريقة فاعلة* .
- فهما يتعلق بالقدرات العملية والذهنية معاً، فقد اتضح أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الكلى للمجموعة، إلا أن العلاقات لم تكن قوية بشكل ثابت مما يوحى بوجود عوامل أخرى، مثل طبيعة العمل أو أسلوب القيادة، قد يكون لها تأثير فى تحديد مستوى أداء الجماعة .

السمات الشخصية :

إن الخصائص الذاتية والجسمية والقدرات ومستوى الذكاء هى العوامل التى يأتى بها الفرد الجماعة وهى التى تساعد فى تحديد طبيعة إسهامه فى نشاطها . أما السمات الشخصية، من جهة ثانية، فهى الخصائص الشخصية التى قد يكون لها تأثير كبير على الكيفية التى يتفاعل بها الفرد مع أعضاء الجماعة الآخرين .

حاول كثير من الباحثين أن يربطوا بين السمات الشخصية وأداء وسلوك الجماعة . وقد شملت السمات التي تمت دراستها :

- (١) التسلسل والسيطرة .
- (٢) قبول الآخرين .
- (٣) القلق (النفسي) .
- (٤) الانبساط أو الانطواء .
- (٥) الاعتماد على النفس أو الاتكال على الغير .
- (٦) حب الاختلاط مع الآخرين .

وقد كشفت نتائج تلك الدراسات أن للسمات الشخصية أثراً كبيراً على عمليات الجماعة وتفاعلها، فيما أظهرت تلك النتائج أثرًا محدوداً للسمات الشخصية على أداء الجماعة.

التوقعات :

عرف استيفل (Stogdill) التوقع بالاستعداد للتميز، وبمعنى آخر يتأثر سلوك الفرد بالطريقة التي يتوقع بها حدوث وقائع معينة .

وسنقوم هنا بالنظر في ثلاث مجموعات مختلفة من التوقعات الفاعلة في الجماعات :

- ١ - التوقع بأن للأفراد القدرة على أداء عمل معين بجدارة واقتدار .
- ٢ - ما يتوقعه الفرد بين الجماعة بما في ذلك مدى مشاركة الأعضاء الآخرين والعلاقات بين الأعضاء والمكافآت التي تقدم نظير العمل الجيد .
- ٣ - توقعات الجماعة حول إسهام الفرد في نشاطها والذي يؤدي في النهاية إلى تحقيق الهدف .

أما بالنسبة للمدير، فتشير نتائج الأبحاث التي تمت حول موضوع التوقعات بوضوح إلى أن التوقعات المبهمة وغير المحددة في أي من الجماعات الثلاث المذكورة قد تؤدي إلى مشكلات تتمثل بالروح المعنوية للجماعة وديوران العمل وانخفاض مستوى الأداء .

يتعلق التوقع الأول بادرار الفرد لدى قدرته على أداء عمل ما بجدارة واقتدار . فإذا ما أراد الفرد القيام بالعمل، فمن الممكن أن يؤدي المزيج المناسب من التوجيه والاستقلالية والتغذية الراجعة إلى توضيح معالم أو حدود الوظيفة، بحيث يستطيع الفرد العمل في اتجاه تحقيق الهدف . فقد يحس المحاسب حديث التخرج، الذي تم ضمه لمجموعة مراجعين في شركة للمراجعة - مثلاً - بالثقة في معرفته بالجوانب النظرية في المراجعة، لكنه غير واثق من قدرته على تطبيقها في مواقف حقيقية . وعليه، يستطيع رئيس الفريق معاونته في توضيح توقعاته من خلال إرشاده في القيام ببعض أعمال المراجعة الأولية، وإعطائه قدراً من الاستقلالية في أداء بعض المهام البسيطة، وتوفير معلومات مرتدة حول مستوى أدائه للعمل المنجز . يستطيع المحاسب الجديد، من خلال هذا التمرين، أن يستوعب توقعاته حول كفاءته في أداء الوظيفة بصورة مريحة يرتبط التعلم فيها بالتجربة العملية .

من الممكن توضيح توقعات الجماعة والفرد تجاه بعضهما بواسطة المدير، عن طريق استخدام اللوائح والإجراءات والسياسات المقررة . ومن الدراسات المشوقة التي تمت حول توقعات الفرد تلك التي قامت بها إحدى شركات التأمين التي استخدمت كتيباً جديداً لاستقطاب الأفراد، يحتوي على المزايا والمشكلات وحالات الاحباط التي يصادفها وكلاء التأمين أثناء تأدية أعمالهم^١ .

كشفت نتائج الدراسة أن عدد الوكلاء الذين تم استقطابهم عن طريق الكتيب «الواقعي» الجديد مساوٍ لعدد الذين تم استقطابهم عن طريق استخدام الكتيب القديم (البيع الصعب) . إلا أن نسبة الوكلاء الجدد الذين بقوا بالوظيفة، بعد مرور فترة ستة أشهر، كانت أعلى من نسبة الوكلاء السابقين . وبالرغم من أنه لا يمكن القول بأن سبب الزيادة في عدد الوكلاء الباقين في الوظيفة هو استخدام الكتيب الجديد، إلا أنه من الممكن أن يكون له أثر في ذلك .

فالخصائص الفردية، إذن، جوانب هامة ينبغي على المدير النظر فيها لمعرفة أداء أعضاء الجماعة فرادى، وأداء الجماعة ككل، على الرغم من أن البحث في هذا المجال قد كشف عن عدم وجود علاقة قوية بين الخصائص الفردية وأداء الجماعة .

العوامل المؤلفة:

يمكن للمنظمة أن تؤثر في بعض العوامل التي تؤثر على السلوك داخل الجماعات، أي أن المنظمة تستطيع أن توفر ظروفًا معينة تعمل فيها الجماعة، تشمل الحجم والكثافة الاجتماعية (Social Density) وطبيعة المهمة وتركيبية الجماعة.

حجم الجماعة:

عند تكوين جماعات لتجاوز مهمة ما (مثل فريق العمل الذي كونه لدراسة مشكلات السلامة في مصنع الكيماويات والذي عرضنا له سابقاً)، فإن أول ما يواجهه المدير هو اتخاذ قرار مبدئي حول حجم الجماعة.

وقد أظهرت الدراسات حول الحجم، على وجه العموم، الآتي:

١ - يظهر في الجماعات الصغيرة (المكونة من شخصين إلى أربعة أشخاص) قدر أكبر من التوتر، والاتفاق والتماس الآراء فيما يقل التوتر في الجماعات الكبيرة وتنطلق فيها المعلومات وتتوافر بقدر أكبر. كما قيل إنه يتعين على كل فرد في الجماعة الصغيرة

مسايرة بعضهم، فيما يتجه أعضاء الجماعات الكبيرة إلى إبداء آرائهم بصورة مباشرة.

٢ - يصعب في الجماعات المكونة من عدد زوجي الحصول على أغلبية مما يحدث حالة من التوتر المتزايد.

٣ - أظهر أعضاء الجماعات الصغيرة مستوى من الرضا أعلى من أعضاء الجماعات الكبيرة. ويرجع ذلك فيما يبدو إلى أن لأعضاء الجماعات الصغيرة فرصة أكبر للتحرر من القيود النفسية.

٤ - يبدو أن العلاقة بين حجم الجماعة والأداء لم تتحدد بشكل قاطع وقد تعتمد أكثر على نوع العمل الذي يؤدي.

٥ - اتضح أن نسبة التخلي عن العمل ودوران العمل تزيد كلما كبر حجم المجموعة خاصة بالنسبة للعامل ذوي الياقات الزرقاء. ويبدو أن كبر حجم الجماعة يؤدي إلى درجة عالية من التخصص الوظيفي وإلى نظام اتصال ضعيف يجعل من تحقيق إشباع حاجات المستوى الأعلى أمراً صعباً. أما بالنسبة للعاملين ذوي الياقات البيضاء، فإن العلاقة أقل قوة، لأنه عادة ما تتوفر لظلال هؤلاء فرص أخرى عديدة لإشباع حاجاتهم^{١١}.

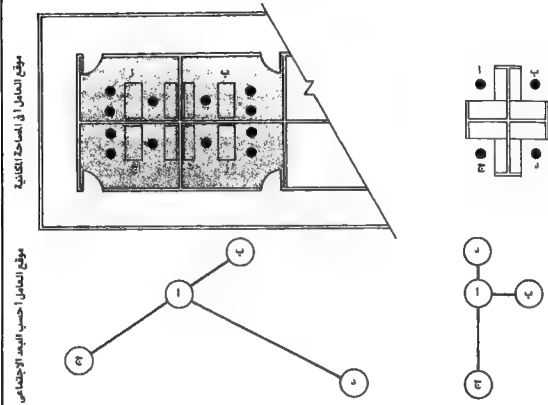
بالرغم من أن الدراسات حول حجم الجماعة كانت مفيدة، إلا أنه من الواضح وجود عوامل أخرى، مثل طبيعة مهمة الجماعة، لها تأثير أكبر على سلوك أعضاء الجماعة ومستوى رضاهم. وينبغي أن يدرك المديرين الجوانب السلبية المحتملة لكبر حجم الجماعة (مثل انخفاض درجة التفاعل ومستوى الرضا) وعليهم ألا يحاولوا في نفس الوقت تكوين أي جماعة على أساس عدد نموذجي محدد.

الكثافة الاجتماعية (Social Density):

تمثل المواقع المادية أو المكانية لأعضاء أي جماعة عاملاً هاماً في تحديد درجة التفاعل بينهم. و ينطبق ذلك، بوجه خاص، على أعضاء الجماعة الوظيفية الذين يحتلون مواقع محددة في المكتب. وبعد ظهور الاتجاه الحالي الذي يركز على إعادة تخطيط الترتيب الداخلي للمكاتب - التحول من المكاتب المستطيلة ذات النوافذ المحدودة والأبواب المغلقة إلى المكاتب «المفتوحة» المجزأة بغواصل ذات النوافذ العمودية، والأبواب القليلة المحددة - أصبح لزاماً على المديرين الاهتمام بكيفية تحسين درجة التفاعل بين أعضاء الجماعة الواحدة.

لقد ظهرت فكرة الكثافة الاجتماعية بسبب الحاجة إلى معرفة آثار المواقع المكانية للعاملين على نحو أفضل. وتعرف الكثافة الاجتماعية بعدد أفراد الجماعة في حدود مسافات متقاربة (٥٠ قدماً مثلاً) من بعضهم بعضاً. وتفضل المسافات المتقاربة في مقابل مسافة الخط المستقيم لأنها توفر مقياساً للبعد اللازم للتفاعل المباشر بين أعضاء الجماعة. وكما هو موضح بشكل (٨-٢)، فقد يكون هناك حائط مشترك بين بعض العاملين وتكون المسافة بينهم ٨ أقدام فقط. ولكن إذا اقتضى الأمر التفاعل والاتصال المباشر فيما بينهم، استلزم ذلك أن يعيش أحدهم لمسافة ٣٠ قدماً ليصل إلى مكتب الشخص الآخر. يوضح شكل (٨-٢)، أيضاً، أنه من الممكن أن يتساوى تخطيط المكاتب من حيث المساحة إلا أنهما يختلفان اختلافاً جذرياً من حيث توزيع مواقع العاملين فيها (الكثافة الاجتماعية).

شكل ٨ - ٢ المساحة المكانية والبعد الاجتماعي



أظهرت أغلب الدراسات التي تمت حول الكثافة الاجتماعية أن التقارب أو «الكتنظاظ» قد يؤدي إلى نتائج مخلة^{١٢}... أي أنه من الممكن أن تعتبر الزيارة في نظر الأفراد عوامل معوقة. وأظروف غير مريحة يمكن أن تؤدي إلى اضطراب السلوك وإثارة القلق والتوتر. ومن جهة ثانية، فإن أغلب هذه الدراسات قد أجريت في أوضاع غير تنظيمية مثل التجارب المختبرية أو مساكن الطلاب أو أحياء في مدن كبيرة مما يؤثر الشك حول مدى إمكانية تصميم هذه النتائج^{١٣}.

أشارت نتائج دراسات الكثافة الاجتماعية في المنظمات، بوجه عام، إلى أن التقارب الشديد (زيادة الكثافة الاجتماعية) قد أدى إلى تأثيرات إيجابية كثيرة. وهناك ثلاث نتائج جديرة بالملاحظة:

- ١ - اتضح - في منظمة العمل في مجال البحث والتطوير - أن درجة انسياب المعلومات الفنية تزيد بتقليل المسافة بين مواقع العاملين (المكان)^{١٤}.
- ٢ - أفادت النتائج - في منظمة تقوم بأعمال فنية أيضا - أن درجة التوتر والقلق لدى المهندسين تقل كثيرا حينما يكون المسؤولون والزعماء الذين يتعاملون معهم في مواقع قريبة منهم^{١٥}.
- ٣ - أفادت النتائج عن زيادة في مقدار المعلومات المرتدة وتوافر فرص المداقة والرضا الوظيفي لدى إخصائى تخطيط المنتج. وتطور دور العمل في شركة للمبتورل، بسبب زيادة نسبة التقارب والاختلاط فيما بينهم في المبنى الجديد الذي انتقلت إليه الشركة^{١٦}.

تتمثل النتيجة الهامة التي تفيد المدبرين من هذه الدراسات في أن طبيعة العمل الذي يؤديه أفراد الجماعة تمثل عاملاً أساسياً في فعالية الجماعة — أي أن طبيعة عمل المهندسين والباحثين وإحصائى التخطيط تقتضى التفاعل المستمر مع الآخرين حتى يستطيعوا أداء أعمالهم بصورة فعالة . ولذا يعتبر الترتيب المكائى الذى يتيح المجال للتفاعل المستمر لأعضاء الجماعة إيجابياً، وقد يساعد كثيراً على رفع مستوى الأداء الكلى .

أنواع المهام :

يتعلق أحد أساليب تصنيف مهام الجماعة بهدف المهمة أو الغرض منها .

وقد تم تحديد ثلاثة أهداف رئيسية لتصنيف المهام :

(١) مهام إنتاجية (٢) مهام البحث والتحليل (٣) مهام حل المشكلات^{١٧} .

تتطلب المهام الإنتاجية أن يقدم كل فرد في الجماعة إسهامه، ومن ثم يتم توحيد وحدات إنتاج الأفراد في وحدة متكاملة . ومن الأعمال التي يمكن تصنيفها كمهام إنتاجية، إعداد الأغذية في المستشفيات، والعمليات الإنتاجية التي تتم في خط التجميع بمصنع للسيارات . وتتطلب مهام البحث والتحليل أن يقوم أفراد الجماعة بمناقشة أمور ما وعلاجه وإعداد خلاصة بالنتائج التي يتوصلون إليها، ورفضها إلى الجهة المسؤولة . ومن أمثلة هذا النوع من أنواع المهام لجنة تشريع المتقوفين في مجال التدريس . أما مهام حل المشكلات فتتطلب من أفراد الجماعة دراسة المشكلة واستنباط الحلول الممكنة واختيار أجودها كأفضل حل لتلك المشكلة . ومن أمثلة ذلك جماعة من المدبرين تنظر في إمكانية دمج الشركة مع أخرى مالياً .

لقد سبق أن تم دراسة تأثير نوع المهمة على سلوك الجماعة باستخدام تشكيلة من جماعة للإنتاج، وجماعة للتباحث، وأخرى لحل المشكلات . شملت إحدى الدراسات ١٠٨ جماعات تتكون كل منها من ثلاثة أعضاء .

تم تحليل هذه الجماعات وفق ستة جوانب سلوكية شاملة هي :

(١) التوجه للعمل (٢) طول فترة الاستجابة (٣) الأصالة (٤) التفاعل (٥) جودة العرض (٦) مدى الاهتمام والمشاركة في الموضوع .

وكشفت نتائج الدراسة عن التالي :

- ١ — تتميز الجماعات التي تضطلع بأعمال إنتاجية بتركيزها على إنجاز مهام في حدود الزمن المقرر للإنجاز بأقل قدر من الأخطاء .
- ٢ — تتميز جماعات التباحث بدرجة عالية من الاهتمام والمشاركة في المسألة المطروحة وباتاحة الفرصة لأعضاء الجماعة لتوضيح وشرح مواقفهم من المسألة والدفاع عنها .
- ٣ — تتميز الجماعات التي تضطلع بمهام حل المشكلات بدرجة عالية من الاستعداد للعمل والتركيز على إنجاز المهمة بدقة وتهيئة المجال لأعضاء الجماعة لعرض وتوضيح مرئياتهم والدفاع عنها .
- ٤ — يتميز قادة الجماعة التي تتولى مهام حل المشكلات بأنهم أكثر نشاطاً وحيوية ويؤثرون في سلوك الجماعة بقدر أكبر من قادة جماعات الإنتاجية والتباحث^{١٨} .

بيئت الدراسات التي تمت حول درجة صعوبة المهام وأداء الجماعة، أن المهام الأكثر تعقيداً تتطلب وقتاً أطول لتصل الجماعة إلى حل لمشكلة ما، لكنها تؤدي أيضاً إلى زيادة احتمال ألا يكون الحل مقبولاً لكل الأعضاء . وينبغي ألا ندش ولا تعد هذه النتائج غريبة حيث أثبتت التجربة أنه كلما زادت درجة صعوبة المهمة، استلزم الأمر أن تتعامل الجماعة مع معلومات غير مؤكدة وتباين في وجهات نظر الأعضاء .

كشفت البحث حول أحد أسباب صعوبة المهمة — وهو ما يتعلق بالحاجة لمعالجة المعلومات — أنه كلما زاد مقدار ودرجة التعقيد في المعلومات المطلوبة لاتخاذ قرار جماعي، زادت أخطاء القرارات^{١٩}، وكلما استغرقت الجماعة وقتاً أطول في نقل المعلومات ذات الصلة، زادت درجة التركيز على تفاعل الجماعة، وزاد احتمال حدوث أخطاء . ماهى، إذن، الاستراتيجية الأمثل لتقسيم العمل

حينما تكون مهام المجموعة سهلة أو صعبة ؟ - هل يتم تقسيم العمل على أساس وحدات عمل مستقلة أم يتم تقسيم مسؤوليات العمل بين أعضاء الجماعة؟ يشير عدد من الدراسات في هذا المجال إلى أن المهام البسيطة نسبياً تتطلب قدراً محدوداً من التنسيق، وبذلك تكون استراتيجية تقسيم العمل هي الأكثر فاعلية، فيما تتزايد متطلبات التنسيق كلما زادت درجة صعوبة المهمة وبالتالي يصبح أسلوب العمل المشترك أكثر ملاءمة^{٢٠}.

فقد يعمد لجماعة من فنيي المختبر بأحد المستشفيات، مثلاً، بمسؤولية تقديم تحليل متكامل للدم لأحد المرضى. لتحقيق ذلك، يقوم رئيس الجماعة بتقسيم عينة الدم ليتولى أحد الفنيين إجراء تحليل لعدد كريات الدم الحمراء والبياض، ويقوم فني ثانٍ بتحليل عينة لمعرفة نسبة الكوليسترول، وثالث بالتحليل الميكروسكوبي وهكذا. وبعد أن ينجز كل واحد منهم مهمته، يتم تجميع كل النتائج في تقرير واحد يرفع للطبيب.

لنأخذ مهمة أكثر صعوبة، مثل مهمة فريق مراقبة رحلة للفضاء في الوكالة الأمريكية لعلوم الفضاء (NASA)، حيث تشمل مسؤولية الفريق مراقبة ورصد الاتصال والعمليات التي تتم في رحلة للفضاء. وعلى الرغم من أن مهمة كل واحد من أعضاء الفريق محددة مثل الاتصالات الشفهية المباشرة أو مراقبة أجهزة النجاة، إلا أنه من اللازم تنسيق كل الأجهزة والعمليات في كل الأوقات مما يتطلب العمل المشترك وتقسيم المسؤوليات بين أفراد الفريق وأن يستمر التفاعل فيما بينهم. وهنا تظهر درجة صعوبة المهمة كأحد العوامل الرئيسية التي تحدد ضرورة تفاعل أعضاء الجماعة فيما يتعلق بالمهمة ليكون أداء المجموعة جيداً، وعليه، كلما زادت درجة صعوبة المهمة أصبح من الضروري أن يتفاعل أعضاء الجماعة لتحقيق مستوى عال من الأداء.

تركيب الجماعة :

تشير الأبحاث التي تمت حول سلوك الجماعة إلى أن لنوعية الأفراد الذين يتكونون الجماعة أثراً قوياً على سلوك الجماعة وأدائها. وقد صيغ مصطلح : «الثر التجميع» (Assembly Effect) للإشارة إلى التباين في سلوك الجماعة كنتيجة لائتلاف مجموعة أشخاص بصورة معينة لتكون جماعة.

حاولت العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين تركيبة الجماعة وأدائها -تصنيف تركيبة الجماعات على أساس عناصر التجانس أو التباين في الجماعة- وبناء على ذلك يتم تصنيف الجماعات وفق درجة تماثل أو اختلاف الخصائص الفردية لأعضائها (مثل الحاجات والدوافع والتوجهات والشخصيات). وتظهر كل فئة نخبة مختلفة من الخصائص التي يمكن أن تفضي إلى الأداء الجماعي. فقد اتضح أن التوافق في الحاجات والدوافع في جماعة متجانسة مثلاً، يؤدي إلى فعالية الجماعة لأنه يساعد في توفير التعاون والاتصال بين أعضاء الجماعة^{٢١}. وعلى الرغم من أن التجانس يقلل من احتمالات الصراع إلا أنه قد يوجد أيضاً قدراً من التوافق أكثر من المطلوب تنتج عنه نشاطات غير منتجة. أما في الجماعات غير المتجانسة، فيساعد التباين في الخصائص الفردية في إحراز مستويات عالية من الأداء ومستوى رفيع لحل المشكلات، إذ أن أعضاء الجماعة يشنون القدرات الذهنية لبعضهم بعضاً. ومع ذلك، فقد نشأ عن عدم التجانس مواقف تتزايد فيها احتمالات الصراع بشكل كبير.

ولا يقتصر النقاش حول العلاقة بين تركيبة الجماعة وأدائها إلا بالنظر في طبيعة العمل الذي تؤديه الجماعة. وقد أشارت الدراسات التي تتصل بموضوع تركيبة الجماعة إلى أن أداء الجماعات يعتمد بدرجة كبيرة على متطلبات المهمة، التي تتحدد على أساس الطبيعة التكرارية (الروتينية) للمهمة في مقابل القرارات الصعبة وأساليب حل المشكلات. فسلوك أفراد الجماعة الذين تتماثل وتتوافق خصائصهم (أي الجماعة المتجانسة) متماثل، وأداؤهم للمهام الروتينية أكثر فاعلية فيما تقل فاعليتهم في أداء المهام المعقدة التي تتطلب تنوعاً في أساليب حل المشكلات^{٢٢}. ومن أمثلة ذلك مجموعة صيافة في مؤسسة للإذخار والتسليف، حيث تكون مهمة الصراف روتينية نسبياً، وتتطلب درجة عالية من التعاون مع الصيافة الآخرين والعملاء وأصحاب المؤسسة، وتتوقع سبباً مثل هذه المهمة -أن تكون الجماعة المتجانسة التركيب، (شخصيات متوافقة تتجه نحو العلاقات الودية والاجتماعية فيما بينها وقادرة على التوافق مع قواعد ومعايير المجموعة)، أكثر فاعلية.

بالمقابل، تؤكد الجماعات غير المتجانسة المهام المصعبة والتي تتطلب هدراً من الإبداع والابتكار لتناول المسألة، بفعالية أكبر، فيما تقل فعالية أداء المهام الروتينية التي تتطلب هدراً كبيراً من التوافق والتضيق^{٢٢}. لنأخذ على صيقل المثال جماعة من الباحثين الكيميائيين تحاول تطوير استخدامات وتطبيقات أحد المنتجات. تتطلب هذه المهمة، حسب طبيعتها ودرجة تعقيدها، تنوعاً في القدرات والمعارف وأساليب الإبداع التي توفرها المجموعة غير المتجانسة.

ملخص: تشمل العوامل لثقافية التي تؤثر على السلوك داخل الجماعة: حجم الجماعة، والكثافة الاجتماعية، ومهمة الجماعة، وتكونيها. وقد أثبت البحث أنه من الممكن لأي عامل من هذه العوامل أن يؤثر في أداء الجماعة في ظروف معينة. ويُمثل أهم المفاهيم المستقلة من هذا النقاش، والذي ينبغي على المديرين تذكره، أن نوع المهمة عامل رئيسي في تحديد مدى تأثير العوامل الأخرى على أداء ونجاح تطور الجماعة، بشكل كبير. وعلى المهمة التي تؤهّلها الجماعة.

مراحل تطور الجماعة :

تكتسب جماعات العمل الرسمية، في المنظمات، خصائصها الذاتية ومقرراتها الانشائية بمرور الزمن، وسيتبين إن مراحل تطور الجماعات متداخلة، وتحتاج الجماعات المختلفة إلى فترات متفاوتة لتطورها، فمن السعوبة بمكان تحديد المرحلة التي توجد فيها الجماعة في أي وقت من الأوقات. ومع ذلك، فمن اللازم أن يعرف المدير طبيعة تطور الجماعات لأن أداء المجموعة يتأثر، إلى حد بعيد، بالمرحلة التي بلغتها المجموعة في تطورها.

يركز نموذج تطور الجماعات الوارد في هذا الفصل، بشكل أساسي، على جماعات العمل أو المشروع.

ويفترض أن هذه الجماعات تصير، في تطورها، بأربع مراحل :

(١) التوجه (٢) حل المشكلات الداخلية (٣) النمو والانتمائية (٤) التقويم والرقابة^{٢٣}.

يحدث التوجه حينما يتم جمع الأفراد مع بعضهم لأول مرة،

وتتمسك هذه المرحلة بالانتماء سلوكية معينة مثل: (١) نشوء نظم للاتصال بين الأفراد (٢) نشوء العلاقات المتبادلة بين الأعضاء والتعرف عليها. (٣) التعرف على تركيبة الجماعة وأهدافها (٤) التعبير أو الانضمام من التوقعات (٥) قبول الأفراد لبعضهم كأعضاء في الجماعة. فعندئذ حينما يجتمع أفراد جماعة عمل جديدة فإن أول تفاعل لأفرادها هو مناقشة أهداف الجماعة والتعرف على معارف وقدرات بعضهم بعضاً ووضع خطة عمل للقطاعات والمهام المتبقية.

أما في المرحلة الثانية -مرحلة حل المشكلات الداخلية- فتتم مواجهة المشكلات الناشئة عن مرحلة التوجه ومحاولة وضع حلول لها. وتتميز هذه المرحلة بتزايد احتمال نشوء صراخ بين الأفراد حيث يأتي الأفراد للجماعة بمشكلات ترتبط باختلاف في آسائسهم تجاه السلطة والنقد والتنمية وميكل القيادة. وما لم يتم التصدي لهذه المشكلات وحلها بما يرضى كل فرد، فسيتأثر أداء الجماعة بصورة سلبية وقد لا تتقدم الجماعة بعد هذه المرحلة.

تتميز مرحلة النمو والانتمائية بتوجيه جهود الجماعة تلبية لتقريباً نحو تحقيق أهدافها، وتتسم العلاقات بين أفرادها بالتماسك المتزايد وتبادل الأفكار وتوفير المعلومات المرشدة والحصول عليها من الآخرين والبعث عن سبل الأداء والعمل وتبادل الأفكار الخاصة بإنجازه. كما تتميز هذه المرحلة أيضاً بتوافر الشعور الطيب لدى الأفراد لكونهم جزءاً من الجماعة، والانطلاق على بعضهم، وبالمستوى المرضي من الأداء في اتجاه تحقيق الهدف.

وتركز المرحلة الأخيرة -مرحلة التقويم والرقابة- على تقويم أداء الفرد والجماعة و يتم ذلك من خلال التمسك والالتزام بمعايير الجماعة ودعم التكامل بين الأعضاء وتقوية هيكل الجماعة والطرق المخططة للمعلومات المرشدة -بمعرض الشكل (٨- ٣) ملخصاً للمراحل الأربع لتطور المجموعة.

شكل ٨ - ٣ مراحل تطور للجماعة

المرحلة	نشاط الجماعة
التوجه	١ - إقامة الهيكل وقواعد العمل وشبكات الاتصال . ٢ - توضيح العلاقات والامتيازات المتبادلة بين الأعضاء . ٣ - تحديد النوايا للقيادة وتوضيح علاقات السلطة والاستجابة . ٤ - وضع خطة لتحقيق الهدف .
حل للمشكلات الداخلية	١ - تحديد وحل مشكلة الصراع بين الأفراد . ٢ - توضيح الأسس والأهداف والعلاقات الهيكلية تفصيليا . ٣ - توفير الجو الذي يتيح فرصا للمشاركة لأعضاء الجماعة .
النمو والانتاجية	١ - توجيه نشاطات الجماعة نحو تحقيق الهدف . ٢ - توفير نظم لتبادل المعلومات والمعلومات المرتبطة حول أداء المهمة . ٣ - تعزيز درجة التضامن بين أعضاء الجماعة .
الثقوب والمراقبة	١ - يتركز دور القيادة في تسهيل مهمة الجماعة والتخفيف من التوتر . ٢ - تجديد ومراجعة ودعم الأدوار والعلاقات المتبادلة بين أفراد الجماعة . ٣ - كفاءة القيادة القوية تجاه تحقيق الأهداف .

قد تدفع التغييرات التي تحدث في بنية (تشكيل) الجماعات وعملياتها إلى ارتدادها إلى المراحل الأولى . فعلا ، قد تدفع تغييرات في قيادة الجماعة أو تشكيلها من حيث العضوية أو الموقع الجغرافي ، أو الترجمة الشاملة للمهام ، إلى ارتداد الجماعة من مرحلة الشق إلى مرحلة التوجه مثلما يتسبب عدم معالجة الصراع بين الأفراد في مرحلة النمو والانتاجية في رجوع للجماعة إلى مرحلة حل المشكلات الداخلية .

وتمثل معرفة المرحلة التي وصلت إليها الجماعة عاملا هاما في تحديد أفضل أسلوب للقيادة لدفع الجماعة لتحقيق أهدافها . وسيتناول العرض موضوع ارتباط تطور الجماعة بأسلوب للقيادة بالتفصيل في الفصل التالي عشر من هذا الكتاب .

الأيام الهيكليّة :

بنشأ داخل أي جماعة في منظمة ما شكل هيكل لهذه الجماعة بمرور فترة من الزمن . ويمكن النظر إلى هيكل الجماعة على أنه إطار أو نمط للعلاقات بين الأعضاء يساعد الجماعة في تحقيق هدفها . وكما أوضحنا بالشكل (٨ - ١) ، فإن تركيب الجماعة يتأثر بالخصائص الفردية لأعضائها ، والعوامل الموقفية وتطور الجماعة ومستوى أدائها السابق . سيكون نقاشنا لتركيب الجماعة جانبين ، الأول تقديم نظري موجز لهيكل الجماعة ، و يتعلق الجانب الثاني بالجوانب أو الانزياح الهيكلية لحايات الجماعة ومراكزها وأدوارها وتماثلها .

شكل ٨ - ٤ نظرية استنقل لهيكل المجموعة وإنجازها



هيكل الجماعة ونظرية الإنجاز:

عرض إطار نظري يركز على تركيب الجماعة بواسطة استنقل (Stogdill)^{٢٩}. وتتعلق هذه النظرية بالأفراد الذين يشكلون الجماعة وتركيباتها الناشئة عن انتماء الأفراد لبعضهم والعمل المشترك لأفراد الجماعة ونتيجة تفاعلاتهم (شكل ٨ - ٤).

تركز النظرية على مدخلات الأفراد والمتغيرات الوسيطة وإنجاز الجماعة (Group Output) فمستويات أداء الأفراد، وتفاعلاتهم، وتوقعاتهم هي مدخلات سلوكية وهي عبارة عن خصائص أعضاء الجماعة. وتظهر تأثيرات هذه المدخلات السلوكية في شكل تركيبة الجماعة وعملياتها. وتكون للنتيجة النهائية لمدخلات الأفراد، بعد التوفيق بينها عن طريق هيكل للجماعة وعملياتها، منجزات الجماعة من إنتاجية، وروح معنوية وتكامل

أما التفاعلات - وهي من مدخلات الفرد - فهي المواقف الشخصية التي يكون فيها رد فعل أي من أعضاء الجماعة استجابة لفعل صادر من عضو آخر. ويشمل التفاعل شخصين أو أكثر، ويتكون من أفعال وردود فعل أو القيام بأفعال أو أعمال معينة. فإذا الأعمال هو استجابات تحدث كجزء من التفاعلات بين الأفراد مثل اتخاذ القرار، والاتصال، والتخطيط، والعمل في تعاون. ويعني التوقع الاستعداد للتحيز الذي يساعد في تحديد هدف الجماعة، وتمييز الأدوار فيها واستقرارها.

وتتميز مدخلات الفرد الثلاثة هذه بارتباطها، واعتمادها على بعضها. وتتحدد تركيبة المجموعة ووحدةها - مثلاً - حينما يتحدد الأداء والتفاعل، حيث يوفر الأداء الوسيلة التي تميز توقعات الفرد فيما ينتج عن انتماء التفاعل والتوقع، الهدف، والتعزيز المتبادل لمعايير الجماعة.

تظهر المتغيرات الوسيطة نتيجة لمدخلات الفرد، وتشمل كلاً من التركيب الرسمي للجماعة، وترتيب الأدوار فيها، فالتركيب الرسمي هو نتاج لأنماط السلوك وتفاعل أعضاء الجماعة. ويتضمن عن ذلك، في الوقت المناسب، مواقع متميزة في الجماعة مثل المركز، والواجبات. فللمركز هو العلاقة الهرمية (المتدرجة) بين اثنين أو أكثر من أعضاء الجماعة، والتي تحدد مدى إمكانية إبداء السلوك الموجه نحو هدف الجماعة، وللدوامية على هذا السلوك. وتحدد الواجبات والمهام طبيعة وحجم العمل المتوقع أن يسهم به كل عضو في الجماعة تجاه تحقيق أهدافها. وتتعلق هيكليّة الدور، التي تتكون من المسؤولية، والسلطة، بنمط أو تركيب للجماعة الذي يركز على عضو الجماعة كفرد. فالمسؤولية هي نمط الأداء أو مجموع التصرفات التي يتوقع أن يظهرها العضو خلال فترة عمله. ويرتبط بالمسؤولية مفهوم السلطة الذي يتعلق بمجال أو حدود التصرفات التي يقوم بها الفرد. وقد أوضح استنقل، عند الربط بين التركيب الرسمي للجماعة، وترتيب الأدوار فيها، أنه كلما كان مركز الشخص عالياً، زاد مجال سلطته وارتبطت طبيعة المهام التي يؤديها بحجم مسؤوليته بدرجة أوثق.

و يعرف إنجاز الجماعة — من حيث الانتاجية والروح المعنوية ودرجة التماسك — بنتائج تتفاعل مداخلات الفرد (الأداء والتفاعلات والتوقعات)، والعوامل الوسيطة (التركيب الرسمي، وترتيب الأدوار). وتمثل الانتاجية مقدار التغيير (إيجابيا أو سلبا) الذى أحدثت في المداخلات التى تعمل الجماعة على أساسها (أى المهمة). أما الروح المعنوية فتتعلق بتأثيرات ضوابط السلوك الذى يفضى إلى تحقيق هدف الجماعة على اتجاهات الأعضاء. وأخيرا، يتضمن للتكامل الدرجة أو المدى الذى تستطيع الجماعة أن تبقى فيه على تركيبها وتفاعلاتها تحت ظروف الشدة. ويستنتج استقل أن تكامل الجماعة شبيه بمفهوم تماسك الجماعة (ستتناوله مؤخرا في هذا الفصل) الذى تحدده عوامل معينة مثل الاحترام المتبادل والثقة ورضا الأعضاء عن سلوك الجماعة.

تعرضت نظرية استقل في إنجاز الجماعة إلى بعض الانتقادات بسبب طبيعتها المعقدة. ومع ذلك فقد قدمت إطارا مناسباً، ليس لتوافقه مع الدراسات الحالية فحسب، بل ولفائدته بالنسبة للمديرين حيث يوفر لهم إمكانية معرفة العوامل التى تؤثر في أداء الجماعة، من ذلك مثلا:

- ١ — تركيز الجماعات، بشكل كبير، على تحقيق الهدف حيث يؤدي الإنجاز المتميز إلى رفعة ومكانة الجماعة بالنسبة للمجموعات الأخرى.
 - ٢ — يعزز نجاح الجماعة في نشاطاتها، توقعاتها في إحراز نجاحات أكبر، وبناء على ذلك، ترتبط الروح المعنوية للجماعة بانتاجيتها.
 - ٣ — ترتفع إنتاجية الجماعة عندما يتم تحديد المهام والمراكز بوضوح وحينما يحافظ أعضاؤها في المراكز العليا (قادتها) على تركيبها واتجاه أهدافها. فالانتاجية، إذن، مرتبطة بالقيادة.
 - ٤ — بما أن تركيب الجماعة يتحدد، بقدر كبير، بوساطة قيادتها، وبما أن الروح المعنوية تنتج لتكوينها، فلروح المعنوية، إذن، صلة وثيقة بالقيادة.
 - ٥ — يسهل تكامل الجماعة حينما يكون هناك اتفاق عام بين أعضائها حول أهدافها.
 - ٦ — يتوقف مستوى الدافعية لدى الجماعة على وضع أهداف يمكن تحقيقها، وعلى تعزيز تحقيق هذه الأهداف وتوفير حرية التصرف فيها وإيجاد الإطار الذى يمكن من العمل على تحقيق الأهداف في انسجام وتعاون.
- تمثل كثير من المصطلحات التى تناولها استقل — المركز والأدوار والمعايير، والانتاجية، والتكامل (التماسك) — مفاهيم هامة لدراسة الجماعات. وسيتم تناول هذه المفاهيم بالتفصيل فيما تبقى من هذا الفصل.

المعايير:

تعرف المعايير بقواعد أو مقاييس السلوك التى يضعها أعضاء الجماعة بغرض تنظيم نشاطاتها. فإذا ما سمح لأعضاء الجماعة بالتصرف والتفاعل وأداء مهمة كل منهم بالصورة التى يراها مناسبة، فستكون النتيجة تزايد الإحباط والقلق والتوتر والصراع مع انخفاض الروح المعنوية والأداء.

وبالرغم من الانتقاد الذى وجهه البعض لمعايير الجماعة باعتبارها معوقة لروح الابتكار عند الأفراد، إلا أنها توفر الأساس لفهم سلوك أعضاء الجماعة ومعرفة سبب دخولهم في نشاط معين، فالغرض الأساسى من وضع معايير للجماعة هو وضع حدود لسلوك الأعضاء من أجل الحفاظ على الأداء الجماعى^{٦٠}. وبمعنى آخر تكفل المعايير توجيه أفعال الفرد نحو الأداء الجماعى. وتختلف المعايير بالنسبة لأعضاء الجماعة. أولا، قد تنطبق المعايير على كل الأعضاء أو بعضهم. ويتوقع أن يعمل كل عضو وفق المعيار الانتاجى للجماعة، ولا يستطيع تغيير هذا المعيار إلا قائد الجماعة.

ثانيا: من المحتمل أن يختلف أعضاء الجماعة في قبولهم لمعايير الجماعة. فقد يتفق كل الأعضاء على إنتاج ثمان وعشرين وحدة كمتغير للانتاجية في اليوم الواحد، ولكن قد يعترض بعضهم على الاقتراح الذى يقيد الوقت الإضافى للعمل، بسبب بعض المشكلات المالية التى يعانونها.

ثالثا: تنطبق الأنواع المختلفة من المعايير على المراكز المختلفة لأعضاء الجماعة. فمثلا، يتوقع من العاملين في فريق الصيانة أن يكونوا مستعدين لبدا العمل في تمام الساعة السابعة والنصف صباحا، على أنه من الجائز أن يبدأ قائد الجماعة عمله متأخرا في بعض الأحيان إذا ما قرّر أن يذهب إلى قسم السلامة لبعض الوقت لمناقشة أمر ما.

السلوك في المنظمات

باين وشركاه : مستشارون إداريون (Bain and Company)

- أصبح نشاط الاستشارات الإدارية نشاطاً تنافسياً في السنوات الأخيرة . فبعد أن كانت السيطرة في هذا النشاط من نصيب شركات مثل مكليزنى (McKiesey) و بوز آلان (Booz Allen) والعديد من شركات للحسبة الكبرى، بدأ باين وشركاه في يوسطن اختراق هذا المجال باتباع استراتيجيات معينة خارجية محلية، وعلى العكس الطريقة التي يعمل بها منافسوها الكبار، تعمل شركة باين مع عميل واحد فقط في مجال النشاط، ولا تقبل مشروعات ذات أجل قصير، وتقدم نتائج استشاراتها ومقترحاتها تدريجياً بدلاً من تقديم تقارير مطولة كما جرت العادة .
- تمتلك الشركة داخلياً، كثيراً من اتجاهات مؤسساها بل باين (Bell Bain) وتشمل السياسات والأنشطة الرئيسية للشركة الآتى :
- يتوافر قدر كبير من الأمن داخل الشركة . فلا بولب لا تفتح إلا بمفاتيح خاصة ويتم مرافقة زوار الشركة أينما ذهبوا داخل الشركة .
- تحل المكاتب من الأوراق تماماً أما الأوراق التي تبقى على المكاتب إلى اليوم التالي فتتمزق .
- خصصت مكاتب خاصة للشركاء، فيما يعمل الموظفون في مكاتب مفتوحة، يطلق عليها اسم الأحياء لنشروع الفريق اللازمة لنقاسة الشركة الكلية .
- من سياسة الشركة : توظيف أفضل العناصر للتوافرة، وعادة ما يكونون من خريجي الجامعات . و يتوقع أن يظهر كل العاملين بزي الشركة الكامل، بذلة داكنة، قميص مغلول، وربطة عنق حمراء أو ما يعادل هذا الزى بالنسبة للآلات .
- النتيجة النهائية لهذه السياسات الداخلية هي الحصول على إعجاب العميل بموظفي الشركة . و يبدو أن الثقة بالنفس، والقدرة والكفاءة والاستعداد لمعالجة كل المشكلات المعروضة، مما يشجع به العاملون بالشركة، هو ما يرضى قطاعاً كبيراً ويمتدحوا من العملاء .

Cassandra Jardine; "The Bain Cult", Business, June 1986, pp. 82-85.

للمصدر :

الالتزام بمعايير الجماعة :

- من المسائل الهامة التي تواجه رؤساء الجماعات هي مدى التزام العاملين بمعايير الجماعة . ولذا لالتزام بالمعايير جانفاً نوا أهمية خاصة للمديرين، وهي : (١) العوامل التي تؤثر على مدى الالتزام بمعايير الجماعة (٢) درجة التكيف الاجتماعي التي يظهرها الأفراد في نشاطات الجماعة .
- فهناك أربع فئات عامة للعوامل التي يمكن أن تؤثر على الالتزام بمعايير الجماعة :
- ١ - الخصائص الفردية : أظهرت أبحاث الشخصية أن الأفراد الأكثر ذكاء غالباً ما يكونون أقل التزاماً من الأفراد الأقل ذكاء، وأنه كلما كان الفرد تسليماً قلت درجة التزامه بمعايير الجماعة .
 - ٢ - العوامل الموقفية : وتشمل متغيرات مثل : حجم الجماعة، وهيكلها، والمحيط الاجتماعي لتفاعلاتها . فمثلاً أظهر البحث أن الاتجاه نحو الالتزام بمعايير الجماعة يزداد زيادة طفيفة مع حجم الجماعة إلى حد معين (من أربعة إلى ستة أشخاص) . و يبدو أن سماع الفرد لأراء أشخاص عديدين متقاربين حول موضوع معين (أو يائيدون عملاً بمستوى معين) يضعف ثقته في حكمه الشخصي ويقوى ميادىء ومعايير المجموعة في ذات الوقت .
 - ٣ - يتعرض الفرد لعوامل التأثير كل يوم في حياته - وكلما كان التأثير مهماً، زادت درجة الالتزام بمعايير الجماعة، فإذا تم تكليف مجموعة مستشارين في المحاسبة - عملاً مع شركات صناعية فقط - بعمل استشاري في مستشفى، مثلاً، تبقى الجماعة ملتزمة بالمعايير السابقة التي قامت بوضعها وتربسها حينما كانت تعمل مع المؤسسات الصناعية إلى أن تكشف خبرة العمل في المستشفى عن مجالات جديدة، ومن ثم تضع الجماعة معايير جديدة .

٤ - يشير العامل الأخير - العلاقات داخل الجماعة - إلى العلاقات بين الأعضاء . و يشمل هذا العامل بعض المتغيرات مثل : طبيعة ومدى الضغط الذي تمارسه الجماعة ، ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها ، ومدى إحساس الفرد باتمائه للجماعة . فنفترض مثلا ، أن مشغل العدة التي تم تعيينه حديثا قد أدرك أنه يتركز جهده يستطيع أن ينتج ثمانى وأربعين وحدة يوميا . بعد مرور عدة أيام على هذا المستوى من الإنتاج ، يبلغ المشغل الجديد بواسطة الأعضاء الآخرين أن المستوى المحدد للإنتاج للجماعة هو ست وثلاثون وحدة في اليوم - وهو المعيار الذى قررته الجماعة منذ فترة طويلة . وقد أخبر الأعضاء المشغل الجديد أنه لا يستطيع الاستمرار في إنتاج مستوى أعلى من ذلك ، ويتوقعون منه الالتزام بالمعيار الموضوع . وهنا واجهت المشغل الجديد مشكلة : هل يستمر على مستوى إنتاجيته أم يتقيد بقررات ومعايير الجماعة؟

يشير هذا المثال إلى الجوانب السلبية المحتملة للالتزام بمعايير الجماعة . وقد بين البحث في هذا الموضوع أن الالتزام بمعايير الجماعة غالبا ما يمثل أحد متطلبات الاستمرار في عضوية الجماعة . فالعضو الذى لا يتقيد بالمعايير للوضوعة ، يتعرض للضغط من قبل الجماعة كخطوة أولى ليلتزم بمعاييرها . فإذا فشلت هذه المحاولة تعرض للعقاب . ومن صنف العقاب . عزل العضو عن نشاطات الجماعة ، كأن يمنع الأعضاء عن الجلوس معه على مائدة الغذاء مثلا .

و يعتقد بعض المنظرين في هذا المجال أن الالتزام بمعايير الجماعة يؤدي إلى وضع وتكريس معايير متوسطة للأداء ، وبالتالي إلى مستويات منخفضة من الإنتاجية . ويؤكد ذلك ضرورة أن يكون المدير قادرا على التأثير على المعيار المقرر للجماعة ، وأن يكون ملما بمسئوليات أداء الجماعة في كل وقت من الأوقات .

التنشئة الاجتماعية :

ثانى المسائل الضرورية لفهم تأثير معايير الجماعة على الأداء هي التنشئة الاجتماعية للعاملين . وتعتبر التنشئة الاجتماعية ، بوجه عام ، الطريقة التى يتم بموجبها تحويل الموظفين من غرباء بالنسبة للمنظمة إلى أعضاء مشاركين ومؤثرين فيها . ولهذا المفهوم أهميته بالنسبة للمديرين لأن الطريقة التى يتم بها جذب الموظفين للمنظمة ، وتألقهم ، وطريقة توجيه مساهمهم المهني - لها دلالات كبيرة بالنسبة لنوعية حياة الفرد ومستوى أدائه في المنظمة .

و ينظر العلماء السلوكيين والديريون الممارسون الى عملية التنشئة الاجتماعية للموظفين على أساس أنها تتم في مراحل متميزة .

ولاغراض هذا الكتاب سنتناول ثلاث مراحل منها (١) الوصول (٢) للدخول (٣) الاستقرار^{٢٨} .

تبدأ العملية في المرحلة الأولى ، مرحلة الوصول ، قبل دخول الموظفين المحتملين للمنظمة ، وتتضمن نشاطات مثل الحصول على أكبر قدر من المعلومات حول الحياة في المنظمة - عنصر الواقعية - والبحث عن الوظائف المناسبة لهم من حيث استخدام مواهبهم ومهاراتهم وقدراتهم - وهذا ما نسميه بعنصر التوافق . يتحول مصطلح الوصول Getting in إلى برامج ، لابد أن يتضمن طرقا واقعية للتوظيف وفعاليات التعيين التى تأخذ في الاعتبار كلا من حاجات الفرد ومتطلبات عمل المنظمة ومناقشة المسارات الوظيفية المحتملة بوضوح (انظر شكل ٨ - ٥) .

يحدث الدخول ، المرحلة الثانية ، عندما يدخل الموظف فعلا في المنظمة و يحاول أن يصبح مشاركا وفاعلا في جماعة العمل الخاصة به . ومن المسائل التى يهتم بها في هذه المرحلة قبول الجماعة للموظف الجديد واكتساب الكفاءة والجدارة في العمل ، والفهم الواضح لما هو مطلوب أدائه في الوظيفة ، والاتفاق حول طريقة تقويم أدائه ، ونجاحه في المنظمة . أما من ناحية البرامج ، فمن الممكن أن يتضمن ذلك خطة تعريف وإطلاع للموظف يتم تصميمها بعناية (مثل إتاحة الفرصة للموظفين الجدد للقبلة ببقية الموظفين والتعرف عليهم) ، وبرنامجا تدريبيا منظما للموظف الجديد (مثل تحديد للمهارات ذات الصلة بالوظيفة وتوطين تقنية مرتبطة للموظفين حول أدائهم بصورة مستمرة ودمج التدريب الرسمي مع البرامج غير الرسمية) ، واستخدام نظام دقيق لتقويم الأداء (مثل إتاحة الفرصة للقاء المباشر بين الموظفين والمشرفين ، واستخدام معايير موضوعية وواضحة في تقويم الأداء ، وتدريب المشرفين لتوفير تغذية مرتدة صحيحة) . وإعادة تصميم العمل .

وأخيرا في مرحلة الاستقرار، لابد من توفير حل لمشكلة الصراع المحتوم بين حياة العمل والحياة خارج العمل والصراع بين الجماعة التي ينتمى إليها الشخص وجماعات العمل الأخرى داخل المنظمة . و يعنى ذلك بالنسبة للمنظمة ، إنشاء برامج لتوجيه الموظفين بغرض مساعدتهم لمعالجة صراعات العمل والحياة الخاصة والمرونة في جدولة الأعمال وتوزيعها وطرق معالجة المشكلات الهيكلية أو العلاقية التي تؤدي إلى إحداث صراع في مجال العمل (انظر الفصل العاشر).

شكل ٨ - ٥ عملية التنشئة الاجتماعية للموظف



Daniel C.Feldman, "A Practical Program For Employee Socialization", *Organizational Dynamics* (Autumn 1976) pp. 64-80.

مأخوذ من :

لقد بين البحث أن هناك ثلاثة أنواع من ردود الفعل لدى الأفراد تجاه عملية التنشئة الاجتماعية :

١ - التمرد : وهو موقف مخاطر يرفض فيه الشخص و يتمرد على معايير الجماعة وقيمتها وأجراءاتها . و يؤدي مثل هذا السلوك إلى إقصاءه عضوية الشخص أو إبعاده واضطراب أو انخفاض أداء الجماعة ، أو أن تكثف الجماعة جهودها لتغيير الشخص بقواعدها وأجراءاتها .

٢ - الالتزام : وهو الطرف النقيض الأول ، و يتمثل في الشخص الذي يقبل كل معايير الجماعة وقيمتها وإجراءاتها كلية . و بالرغم من أن كون الشخص يمثل «رجل التنظيم» التقليدي إلا أنه قد لا يكون عضو الجماعة الأفضل لأن هذا الاتجاه قد يقضي على روح الإبداع فيه^{٢٣} .

٣ - الفردية المبدعة (Creative Individualism) وهي حالة وسط بين التمرد والالتزام . وتظهر عند الشخص الذي يتقبل المعايير والقيم والإجراءات الأساسية للجماعة أو أغلبها ، ولكنه يفسح المجال للنشاط المبدع والابتكار . ولعل هذا النوع من التوافق الاجتماعي يمثل أفضل وضع للفرد ، غير أنه من العسير أن يبقى الفرد على هذه الحال بسبب الضغط المستمر الذي تمارسه الجماعة ليكون هناك التزام بممارستها^{٢٤} .

لقد سبق الإشارة إلى أن المنظمة تزداد مسحة حينما يبدى غالبية أفرادها اتجاهها نحو الابتكار ، فيما تكون قلة منهم متطرفة (في حالة التمرد أو الالتزام الكامل) . على أن هذه الحالة قد تكون مثالية ، وذلك بسبب وجود ضغوط مستمرة في اتجاه تحقيق الالتزام الكامل بمعايير وصعوبة تلازم الجماعة مع شخص واحد مبدع أو يحاول تقويض الأنماط المعتادة والسلوك الراشع .

نظام المراكز :

يعرف المركز بالمرتبة الاجتماعية داخل الجماعة والتي تخصص لفرد من الأفراد على أساس موقعه في الجماعة أو سماته الشخصية . وقد يكون المركز دالة لسمي أو لقب الفرد أو مقدار الأجر أو الراتب أو برنامج العمل أو قابلية التفاعل مع الآخرين ، داخل وخارج الجماعة ، أو الاقتصادية . على أن العامل الأكثر تأثيراً من هذه العوامل هو مسمى وظيفة الشخص . فمدير المصنع أكثر أهمية و يتمتع بمركز عال وسلطات أكثر مما لمشرف المستوى الأول . كما أن للمشرف من جهة ثانية ، مركزاً أعلى من مركز مشغل الماكينة . وفي بعض الحالات يكون للشخص ما مركز متميز لما له من سمات شخصية كالعمر أو المهارة أو الجنس أو المؤهل العلمي . فقد تتمتع أكبر الممرضات سناً بمركز عال بسبب سنها ومدة خدمتها وخبرتها في مجال الوظيفة .

ومن الممكن أن يكون لنظام المراكز في المنظمات نتائج إيجابية ، وسلبية معاً ، بالنسبة للمديرين . فعلى سبيل المثال ، يمكن أن تحدد نظم المراكز العلاقات بين أفراد الجماعة بوضع حدود للسلطات والمسؤوليات . ومع ذلك فقد يؤثر الانفرادي التركيز على المراكز سلباً في درجة التفاعل والاتصال بين الأعضاء .

من الممكن أن يكون لنظم المراكز أيضاً تأثير في أداء الجماعة من خلال تطبيق المراكز ، الذي يعنى الاتفاق بين أعضاء الجماعة حول مركز كل عضو . ففي حالة وجود اتفاق تام حول مستويات مراكز أعضاء الجماعة (تطبيق المراكز) ، يتم توجيه النشاط الرئيسي للجماعة نحو تحقيق الأهداف ، أما في حالة عدم الاتفاق حول مستوى المراكز داخل المجموعة (تعارض المراكز) ، فيتحول جزء من نشاط الجماعة الموجه نحو تحقيق الهدف ، إلى معالجة هذا الصراع أو التعارض بين أعضاء الجماعة . ومثال لذلك اللجنة الإدارية لكلية من كليات الجامعة والتي تتكون من عميد الكلية ونائبه ومساعد و رؤساء الأقسام الخمسة . قبيل الاجتماع الأسبوعي للجنة ، استدعى العميد لحضور اجتماع طارئ مع رئيس الجامعة . أمر العميد أن تعقد اللجنة اجتماعها لمناقشة بعض الأمور الهامة . في بداية الاجتماع حاول العميد المساعد أن يتصرف كرئيس مؤقت للجماعة واستهل الاجتماع باصدار قرارات منفردة دون التشاور مع أعضاء الجماعة الآخرين . لقد كان من المفترض أن يتولى نائب العميد دور الرئاسة وفق خطوط السلطة ومستويات المراكز التي تم تحديدها سلفاً . بناء على هذا الوضع ، انحدر الاجتماع إلى مشادة بين الأعضاء والعميد المساعد انسحب على أثرها ثلاثة من رؤساء الأقسام بالكلية من الاجتماع قبل الوصول إلى قرار حاسم حول رئاسة اللجنة .

الأدوار:

يتوقع الرؤساء والمرؤوسون والزملاء من كل فرد من أفراد الجماعة أن يسلوك سلوكا معينا . ويمكن تحديد هذا السلوك أو «الدور» المتوقع للفرد بعدة طرق تشمل الوصف الوظيفي، أو مسمى الوظيفة، أو بموجب توجيهيات أخرى صادرة من المنظمة . وبناء على ذلك، يتوقع أن يقوم مدير المستشفى بتنظيم وإدارة كل عملياتها، فيما يتوقع من مدير التمريض تنظيم وإدارة قسم التمريض، وتقوم رئيسة الممرضات بتقسيم الأطفال لتنظيم وإدارة النشاطات الخاصة بالأطفال، ولا يتم الاتفاق حول أي من هذه الأعمال أو التصرفات المتوقعة بين مدير المستشفى ومدير التمريض ورئيس الممرضين فقط بل وبموافقة الآخرين في مجتمع المستشفى، إلى جانب الأدوار المتوقعة، هناك الأدوار المدركة والمؤداة - انظر شكل (٨ - ٦). تتعلق الأدوار المدركة بمجموع النشاطات أو الأعمال التي يعتقد الفرد بضرورة أدائها. وتعالى الأدوار المدركة - في كثير من الحالات - الأدوار المتوقعة (لا أن يوجد عوامل أخرى كثيرة في موقف من المواقف، كما أسلفنا، قد يؤثر في إدراك الفرد و يؤدي إلى تشويهه، وبذلك تكون الأدوار المدركة غير محددة أو غير واقعية، أما الأدوار المؤداة فهي الطريقة التي يعمل بها الفرد فعليا. ويعتمد الدور المؤدَّى، بوجه عام، على الدور المدرك وبالتالي على الدور المتوقع.

وبقدر ما تكون الاختلافات بين الأدوار المتوقعة والمدركة والمؤداة يزداد احتمال التوتر والصراع حول الأدوار والتأثيرات السلبية على أداء للجماعة. وهناك مصطلحات تم صياغتهما لتوضيح الاختلافات بين فعاليات تلك الأدوار الثلاثة مما، شمولي الدور ونزاع الدور.^{٣١}

فأما غموض الدور، فهو عدم وضوح مدركات الفرد لواجبات الوظيفية، وحدود السلطة والمسئولية المرتبطة بها.

وتتلخ حالة الغموض هذه عن عدد من العوامل:

أولا، يمكن أن يتأثر الدور بعدم وجود وصف وظيفي واضح للوظيفة المحددة. وفي هذه الحالة يتعين على الفرد أن «يفرق أو يهيم» أي يحاول أن يتعرف على دوره بنفسه.

ثانيا، مستوى الوظيفية ثره في نشوء حالة غموضي الدور. وقد أشارت الدراسات في هذا المجال إلى أنه كلما كان عمل الفرد أكثر تعقيدا أو يميل نحو الخلفاء الإدارية، زاد احتمال الغموض في الوظيفية. وقد توصلت دراسة حول المستشفيات المختلفة لأعمال التمريض إلى أن هناك غموضا في الدور على مستوى مدير التمريض أكثر من المستوى الوظيفي الأدنى - مستوى رئيسة الممرضات.^{٣٢} كما كشفت الدراسات للملاحقة عن أن مديري التمريض المشاركين المعبرين تمت ترقيتهم مؤخرا من وظيفة رئيس ممرضين، حيث كانت واجباتهم تتضمن المسئولية من الرضى علاوة على أنها كانت محددة بموجب القواعد التنظيمية والأنظمة، إلى مستوى إداري جديد لا يشمل ضمن واجباته مسئولية على المرضى. وقد أدت هذه الفجوة، مقترنة بعدم التدريب، ونقص الخبرة، وعدم وضوح مسئوليات الوظيفية، إلى حالة من الارتباك والصراع والخفاض في مستوى الأداء.

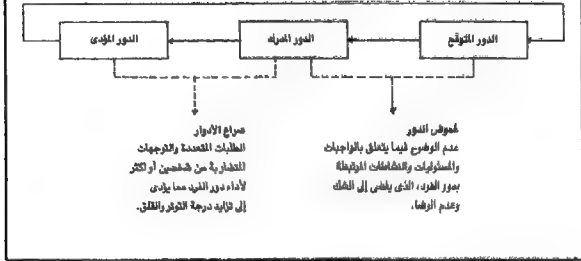
ثالثا، قد تساهم بعض الخصائص أو السمات الفردية في إحداث غموض في الدور، حيث تشير الدراسات في هذا المجال إلى أن الأشخاص الذين يوسفون بأنهم حذرين في أنفسهم يحسون بقدر أقل من الغموض في الدور وأنهم يقومون باستيضاح واجبات الوظيفية أسرع من الآخرين الذين تنقصهم الثقة بالنفس.^{٣٣}

يحدث صراع الدور حينما تسبب الطبقات والتوجيهيات المتعددة من شخص أو أكثر - حالة من الشك في ذهن العامل حول ما يجب عمله، أو متى يؤدي ولن يؤدي. لقد ألفتنا في عرضنا لموضوع الأدوار إلى أن الشخص يتلقى التوجيهيات أو التوقعات طوال الوقت من مصدر واحد محسوب، ولكن الواقع غير ذلك إذ تعتمد الأدوار بالنسبة للعاملين في أغلب الحالات، وبالتالي يمكن أن يتلقوا توجيهيات متعددة.^{٣٤}

ومن الممكن أن يكون هناك نوعان مختلفان من صراع الدور:

- (١) الصراع داخل الدور، وينشأ عن تعدد وتباين التوجيهيات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفة واحدة أو يقوم بدور واحد مما يجعل الاستجابة لكل هذه التوجيهيات في وقت واحد أمرا متعذرا.
- (٢) الصراع بين الأدوار، وينشأ عن الأدوار المتعددة والمتزامنة التي تنتج عنها توقعات متضاربة.

شكل ٨ - ٩ علاقات الأدوار



لقد اتضح أن نوع الوظيفة التي يشغلها الشخص، وموقعها في التنظيم يؤثران في نشوء الصراع داخل الدور وبين الأدوار. ومن الأمثلة التقليدية كوظيفة تكتسب الصراع الداخلي المعطل، وظيفة مشرف المستوى الأول - فالمشرف في خط الإنتاج الأول - مثلاً - يتلقى طلبات متعارضة من أربعة مصادر على الأقل،

(١) قد يطلب منه مراقبة الإنتاج التركيز أكثر على مستوى إنتاج ثابتة، والاهتمام بمراقبة تكلفة الإنتاج.
(٢) قد لا يتركز طلب مدير البيع على ترويج المنتجات لحساب، بل وأيضاً على مستوى إنتاج متغيرة من حيث جودة المنتج، لستهلكين مستعجلين.

(٣) يطلب مراقب الصيانة وقف خط الإنتاج لإصلاح المعدات.
(٤) يطلب ممرضو المشرف برعاية الأشغال، ويتحسسون ظروف العمل، وبعد أدنى من تدخل المشرفين في أعمالهم. وعلى ذلك يمكن وصف المشردين بأنه في موقفين المتناقضين.

ومن الممكن أيضاً أن يتناوب الصراع بين الأدوار بالوظيفة التي يشغلها الشخص، لنأخذ حالة مساعد المدير للتطوير. في شركة منتجات البلاستيك - على سبيل المثال - غالباً جانب مهمة الإشراف المباشر على مشغولين معملين للتطوير المختبرات يتعين على مساعد المدير القيام بالاهتمام بالاضعية خلال الأيام المصنوعة القادمة؛

(١) إعداد ملخص حول نتائجات التصور للأدارة العليا.
(٢) الاجتماع مع فريق عمل جديد لتخطيط المنتجات بفرض إدخال منتج جديد.
(٣) وضع برنامج لاجتماع جمعية مهنية أو عرقية.

(٤) القضاء معاصرة في الخدمة التجارية الحقيقية حول أثر خطوط الإنتاج الجديدة للشركة على الموقف الاقتصادي المحلي. فالمعاصر الرئيسي للصراع بين الأدوار في هذا المثال يتركز حول وصول مساعد المدير إلى قرارات بشأن تحديد أي من هذه الأمور يستلزم القدر الأكبر من الاهتمام، وما مقدار الوقت الذي يختص لكل منها.

يتضح من دراسات سلوك الدور في المنظمات، أن استقراء تزايد الغموض في الأدوار والصراع حول الأدوار، قد يؤديان إلى انخفاض في مستوى أداء الجماعة.

ومن الممكن أن يكون لاستجابة عضو الجماعة لتلك المشكلات المتعلقة بالدور جانبان:

أولاً: أن يحافظ الشخص على الوضع الراهن و يحاول التعايش معه. وما لم يكن في الامكان التحكم في الدور، فإن الشخص يقع فريسة لضغوط الوظيفة وتركها أو يتراجع باختياره عن القيام بنشاطات أو تفاعلات معينة. وستكون النتيجة النهائية لذلك الموقف انخفاض الأداء ومزيد من المشكلات للجماعة، حيث إن الوضع قد بقى على حاله دون تصحيح أو تقويم.

ثانياً: من الممكن أن يطلب المشرف من رئيسه المباشر، مثلاً، أن يقوم ليس فقط بمهمة «السلطان الواقى» من التوجيهات المتضاربة بل ووضع توقعات محددة، ومعايير واضحة لتقويم أدائه أيضاً. أما بالنسبة لمساعد المدير للتطوير، فقد يكون البديل الممكن (بخلاف إلقاء نشاطات معينة) توزيع واجبات معينة، مثل الاشراف للبشر على المشروعات، لبعض المصفوقين المروسين، وبذلك يستطيع المساعد تكريس وقته في أمور أخرى. ومع ذلك، فقد ينشأ عن هذا البديل فقدان الرقابة على بعض النشاطات الهامة مما يؤثر سلباً على الأداء في بعض مجالات العمل.

تماسك الجماعة

تجدو بعض الجماعات متميزة عن غيرها بحالة من التلاحم، أو الاتجاهات، أو السلوك والأداء المشترك. ويعتبر هذا التقارب، الذي يعرف بتماسك الجماعة – بوجه عام – واحداً من خصائص الجماعة التي تزيد فيها العوامل التي تدفع العضو ليلقى و يشارك في الجماعة عن العوامل التي تدعوه إلى تركها.

هناك عوامل عديدة داخلية في الجماعة أو خارجية يمكن أن تساعد على زيادة أو انخفاض درجة تماسكها وهي كما يلي:

العوامل التي تزيد من تماسك الجماعة:

- ١ – الاتفاق حول أهداف الجماعة: يساعد اتفاق الجماعة حول هدف ومسار نشاطاتها في ربط الجماعة، وتعزيز وتوجيه أنماط التفاعل بين أفرادها، نحو تحقيق الهدف.
 - ٢ – استمرارية التفاعل: حينما تتوافر لأعضاء الجماعة فرصة التفاعل المستمر بينهم، يزداد احتمال التقارب والتلاحم. ويمكن أن يوفر المدير فرص التفاعل بالدعوة لاجتماعات رسمية، وغير رسمية بصورة متكررة وذلك لتوفير مكان مناسب للاجتماع (مثل قاعة مؤتمرات أو صالة)، أو تصميم مقر المنظمة بصورة تسمح برؤية أعضاء الجماعة لبعضهم أو بوجودهم في مواقع مقاربة.
 - ٣ – الجاهلية الشخصية: يزيد التماسك حينما يجنّب الأفراد نحو بعضهم بسبب توافر الثقة المتبادلة والتكافل فيما بينهم مسبقاً. و يساعد التجاذب أيضاً أعضاء الجماعة في تخطي العقبات التي تحول دون تحقيق الهدف وتحقيق النمو والتطور الذاتي. وقد يكون لأفراد الجماعة خصائص وسمات فردية مختلفة أو مختلفة، إلا أن العامل الرئيسي هو أنهم راضين بالعمل مع بعضهم^{٣٦}.
 - ٤ – التناقص بين الجماعات: يؤدي التنافس مع الجماعات الأخرى، داخل المنظمة وخارجها، إلى تضامن الأعضاء لتحقيق الهدف المشترك. وقد أدى تطبيق لامركزية الإدارة في المنظمات إلى اللقاء الجماعات الكبيرة الحجم ودخولها في منافسة مع الجماعات الأخرى.
 - ٥ – التقويم الإيجابي: إذا ما أدت الجماعة عملها بصورة مشرفة، فإن تقدير أدائها من قبل الإدارة يؤدي إلى رفع مقام الجماعة في عين أعينها وأعضاء المنظمة الآخرين. و يساعد التقويم الإيجابي في أن يجعل أعضاء الجماعة يحسون بالفخر لانتمائهم لها.
- في أثناء الأعداد لبرامج سفر الفضاء ميركوري و جيميني وأبولو، بدأت وكالة الفضاء الأمريكية في تطبيق برنامج مكثف لمكافأة الأفراد المشرف للجماعة العاملة في مشروعاتها. وقد انضغ أن هذه المكافآت قد أدت إلى زيادة تماسك الجماعات وتعزيز الأداء المتميز المستمر.

عوامل إضعاف تماسك الجماعات :

- ١ - الاختلاف حول الأهداف: مثلما يؤدي الاتفاق حول هدف ومسار المجموعة إلى تلاحم الجماعات، يؤدي الاختلاف إلى الصراع والعراك مما يضعف درجة تماسكها.
- ٢ - حجم الجماعة: كلما زاد حجم الجماعة قلت درجة تفاعل العضو مع الأعضاء الآخرين وبذلك يقل احتمال درجة تماسكها. وقد اوضحت الدراسات السابقة في هذا المجال أن حجم الجماعة الذي يتراوح بين أربعة إلى ستة أشخاص يتيح فرصة أكبر للتفاعل.
- ٣ - التجارب غير السارة في الجماعة: حينما ينعدم التقارب أو الثقة بين أفراد الجماعة أو يسود القهر في محيطها، يصبح الاتصال والتفاعل بين الأفراد تجربة مؤلمة ومريرة مما يؤدي إلى فك روابط الجماعة.
- ٤ - التنافس داخل الجماعة: مع أن التنافس بين الجماعات يؤدي إلى التقارب بينها، لكن يسبب التنافس داخل الجماعة الواحدة الصراع والتناحر وظهور عوامل الشقاق. و ينبغي على المديرين تجنب بعض الممارسات، مثل محاباة بعض الأعضاء (أو تقديم مكافآت لا تقدم على أساس الأداء) حيث إن ذلك يؤدي إلى وجود التنافس بين أفراد الجماعة.
- ٥ - السيطرة: حينما يسيطر واحد أو أكثر على الجماعة أو يتجهون نحو عدم التفاعل مع الأعضاء الآخرين، لما لهم من سمات شخصية معينة، فلا يظهر أي تماسك للجماعة. وقد يؤدي مثل هذا الاتجاه إلى تكوين (شلق) صغيرة داخل الجماعة أو إلى وجود انعزاليين أو منطقيين^{٣٧}.

وبما أن الجماعات المتماسكة تتكون من أفراد جذبتهم أهداف الجماعة وجمع بينهم التآلف، فأننا نتوقع أن تكون العلاقة بين تماسك الجماعة وأدائها قوية. وقد أشارت الدراسات في هذا المجال إلى أنه كلما زاد تماسك الجماعة تعاطف تأثيرها على سلوك أعضائها وبالتالي على أدائها^{٣٨} وبما أن أعضاء الجماعة يعطون اعتبارا كبيرا لعضويتهم في جماعة متماسكة، فأننا نتوقع أن يكون الفرد أكثر إيجابية في الوفاء بمطالبات الجماعة والالتزام بمعاييرها. فإذا صح هذا الافتراض، فأننا نتوقع الآتي:

- (١) أن يكون الفرق بين الجماعات المتماسكة والأخرى الأقل تماسكا في مدى الالتزام بمعايير الجماعة.
- (٢) أن مستوى أداء الجماعة لا يتأثر فقط بدرجة التماسك بل وبمستوى معايير الجماعة أيضا. لناخذ جماعتين منفصلتين متماسكتين من مشغل الآلات على سبيل المثال... وصنعت الجماعة الأولى معيارا عاليا للأداء (إنتاج أربع وثلاثين وحدة في اليوم) وتتوقع أن يلتزم كل أعضاء الجماعة للزما تماما بهذا المستوى العالي من الأداء، فيما قررت جماعة للعمل الثانية معيارا أقل من الأولى (ستا وعشرين وحدة في اليوم) وتتوقع أن يلتزم أعضاء هذه الجماعة بنفس القدر، من الالتزام الجماعة الأولى.

يعرض شكل (٨-٧) لمفصل للنتائج المتعلقة بمعايير الجماعة ودرجة تماسكها وأدائها، ويشير إلى أنه من الممكن أن يكون أداء الجماعات ذات الدرجة العالية من التماسك عاليا أو منخفضا اعتمادا على معايير مستوى الأداء الذي تقررته الجماعة. وقد يظهر من النفاض السابق أن العوامل التي تجعل الجماعة متماسكة قد تضعف الأداء الجماعي أو العكس؛ إلا أن بعض الباحثين قد أشاروا إلى أن مثل هذا الاستنتاج قد لا يكون صحيحا بالضرورة، إذ تؤدي المحاولة لزيادة درجة التماسك المنخفضة في الجماعة إلى خفض احتمال حدوث النتائج السلبية للتماسك الشديد مثل الالتزام بمعايير الأداء المنخفضة ولكنها تحول دون الحصول على النتائج الإيجابية لدرجة التماسك العالية في نفس الوقت.

تكمن المشكلة التي تواجه المدير في كيفية توجيه نشاطات الجماعات ذات التماسك الشديد في اتجاه تحقيق أهداف المنظمة بنجاح. وعلى الرغم من أن البحث في هذا المجال محدود جدا، إلا أن هناك بعض المؤشرات التي يمكن أن تتوافر في هذا الشأن:

التركيز على إنجاز المهام :

يتضمن أحد الأساليب المتبعة إعادة توجيه نشاط الجماعة من التركيز على المسائل الشخصية إلى التركيز على إنجاز المهام. فإذا استطاعت الإدارة قوية التزام الجماعة في اتجاه الأهداف التي تتسجم مع الأهداف التنظيمية، تمكنت من التأثير على مستوى أداء

الجماعة بصورة إيجابية – ويمكن تحقيق ذلك، في بعض الحالات، عن طريق خطة حوافز جماعية أو إجراء تعديلات في الوظائف لتصبح أكثر تحدياً للقدرات. ولكن، كما أسلفنا في الفصول السابقة، ليس من الممكن دفع كل الأفراد بنفس الأساليب مما يحتم على المديرين معرفة العوامل الدافعة لكل عضو من أعضاء الجماعة معرفة تامة.

المشاركة في الإدارة :

واسلوب آخر محتمل، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتركيز على إنجاز المهام، هو تضمين نظام المشاركة في الإدارة داخل الجماعة حيث تفضى المشاركة في وضع الأهداف والمعايير إلى وجود الالتزام. فإذا كانت تلك الأهداف والمعايير تتحدى قدرات الأفراد، فقد تركّز الجماعة على إنجاز المهام أكثر من تركيزها على المسائل الشخصية. ومع ذلك فقد تنظر بعض الجماعات لعملية المشاركة على أنها أسلوب آخر من الأساليب التي تستخدمها الإدارة للتحكم في العاملين واستغلالهم، و يؤدي ذلك، بالتالي، إلى مقاومة توجيهات الإدارة من جانب العاملين أكثر من قبولهم لهذه التوجيهات.

شكل ٨ - العلاقة بين أداء الجماعة وتماسكها من ناحية وبين أداء الجماعة ومعايير أدائها من جهة أخرى.

درجة التماسك		
عالية	منخفضة	
عالية	مستوى عال من الأداء	مستوى متوسط للأداء
منخفضة	مستوى منخفض للأداء	مستوى منخفض للأداء

التنافس بين الجماعات :

إذا استطاع المديرين أن يثيروا في الأعضاء التنافس مع الجماعات الأخرى في المنظمة، فمن الممكن أن تنشأ روح الفريق، التي لا تحدث فقط بدرجة عالية من التماسك، ولكن أيضاً مزيداً من التزام الجماعة وإنجاز المهام. ومن جهة ثانية فللتنافس بين الجماعات في المدى البعيد نتائج سلبية على المنظمة؛ إذ يحتمل أن يؤدي تركيز الجماعات على «الغزوة» إلى حجب الموارد أو الموظفين أو المعلومات أو تشويهمها عمداً عن الجماعات المنافسة مما ينتج عنه آثار سلبية على المنظمة ككل. ومن الاستراتيجيات المعروفة التي يمكن أن يستخدمها المديرين لتجاوز هذه الآثار السلبية للتنافس بين الجماعات وضع هدف شامل تتخذه كل الجماعات هدفاً لها. فمن الممكن – مثلاً – وضع هدف كلي لانتاجية المنظمة وإجراء مقارنة ليس فقط بين مستوى الانتاجية الفعل، والمستوى المخطط له، بل وبين إنتاجية المنظمة والمنظمات الأخرى المنافسة لها.

حل الجماعة :

آخر الأساليب المتاحة للإدارة هو حل بعض الجماعات المتناسكة جزئياً أو كلياً بنقل أعضائها إلى إدارات أخرى. وتوفر هذه الطريقة للمدير فرصة العمل مع جماعة حديثة التكوين نسبياً، والتأثير على العملية الكلية لتكوين وتنظيم الجماعة. على أنه من اللازم ألا يؤخذ بهذا الأسلوب إلا كاملاً أخيراً. وقد يستحيل تطبيقه إذا كان أعضاء الجماعة ينتمون لثقافة لا يسمح بمثل هذا الإجراء.

ولكل من هذه الأساليب ميزات وعيوبه المحتملة ولذا يتعين تقويمه بعناية كبيرة. كما ينبغي دراسة مزايا التماسك في المجموعة وتقوم معها بدقة فائقة. وبناء على ذلك تصبح الأداة والفهم والتشخيص الدقيق أمورا لازمة لجعل الأداء الجماعي الناجح حقيقة واقعة بالمنظمة.

يعرض جدول ٨ -٨ ملخصا للعلاقات بين الأبعاد الجماعية والأداء. ويتعين على المديرين أن يعرفوا أن لكل من هذه الأبعاد أثره على أداء الجماعة. وحينما يواجه المديرين بجماعات لا تؤدي مهامها على الوجه المطلوب، يجب عليهم إجراء تشخيص فعال ليفسح لهم تحديد أي العوامل، أو مجموعة العوامل، يحتمل أن تتسبب في المستوى المنخفض للأداء.

الجماعات في الميدان: حلقات الجودة

كان معدل النمو في الانتاجية السنوية لليابان، خلال الثلاثين سنة الماضية، يعادل أربعة أضعاف النمو في الولايات المتحدة وضعفى معدل النمو في الأمم الأوروبية الكبرى. وإذا ما استمرت الاتجاهات الحالية للانتاجية في الولايات المتحدة، فإن إنتاجية العامل الأمريكي في الساعة ستختلف ليس فقط عن إنتاجية العمال اليابانيين، بل وعن العمال الكنديين والألمانيين الغربيين والفرنسيين بحلول عام ١٩٩٠م.

ونتيجة للقلق الذي استبد بالفكرات الأمريكية بشأن الانتاجية المتردية، فقد بدأت أعداد متزايدة منها اتباع نظام يعتقد كثير من علماء الإدارة والسلوك أنه السر وراء ارتفاع الانتاجية في اليابان، ذلك هو حلقات الجودة. ففي حلقات الجودة يتم تدريب مجموعات صغيرة من العاملين على اكتشاف وحل مشكلات الانتاج في مجالات عملهم. وأصبح من الممكن أن تجد حلقات الجودة في خطوط الانتاج وفي المكاتب في كثير من الشركات.^{٢٩}

إن فكرة حلقة الجودة بسيطة، حيث تقرر لجنة المصنع، المكونة من الإدارة وممثلين للعمال، أي مجال من مجالات العمل يمكن أن يستفيد من النقاش الجماعي. و يطلب من ثمانية إلى عشرة عمال، بعد ذلك العمل في حلقة. و يلتقي الأعضاء مرة في الأسبوع في أوقات العمل الرسمية مع رئيسها المباشر، وشخص آخر تم تدريبه في مجال شؤون العاملين والعلاقات الصناعية. يقوم هذا الاختصاصي بتدريب العمال على حل المشكلات وجمع البيانات الأولية والاحصاء الأولى. بعد ذلك يبدأ أعضاء الحلقة في تحديد مشكلة ما ودراستها، وعرض أفكارهم ومبرراتهم على الإدارة، مستخدمين طرق العروض المربوطة، مثل: الرسم البياني التسيجي، والرسم البياني للتشتت.

جاءت فكرة حلقات الجودة، أساسا، من مستشارين أمريكيين، وأخذ بها اليابانيون في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية كأسلوب لتحسين الدرجة النوعية لمنتجاتهم. و يستخدم هذا الأسلوب، اليوم، مع أكثر من ثمانية ملايين عامل في اليابان، كوسيلة لزيادة كمية الانتاج وجودته على السواء.

توجد الآن حلقات للجودة في كثير من الشركات الأمريكية. ففي شركة جنرال موتورز، مثلا، حوالي ١٠٠ حلقة للجودة في مصانع التجميع التابعة لها. ففي أحد مصانعها في ميشيجان، قررت الحلقة ضرورة عمل شيء حول مشكلة المجلات المفرغة من الهواء عند خروج السيارة من خط التجميع. وقد توصلوا إلى أن المشكلة تعود لعيب في «بيلف الكفارة». تم استبدال هذه القطعة، وتحققت للشركة وفورات بلغت حوالي ٢٥٠ ألف دولار في العام. وتصنعت حلقة للجودة بمركز الصيانة والهندسة في شركة الخطوط الجوية الأمريكية «تولسا» من تحقيق وفورات بلغت ١٠٠ ألف دولار في السنة من خلال إحلال المخلصة بأدوات جديدة أكثر كفاءة منها.

يستفيد الموظفون، في بعض الحالات، من مشاركتهم في حلقات الجودة. ففي نورثروب (Northrop)، مثلا، يلقى أعضاء حلقات الجودة حوالي ١٠٪ من المبالغ التي توفرها المؤسسة في ضوء مقترحاتهم، فيما تمنح شركات أخرى مكافآت أو جوائز للمقترحات القيمة. والمهم في الأمر أن العاملين يحصلون على التقدير من جانب الشركة عندما يستلزم من أفكارهم ومقترحاتهم، مما يعنى توضيحاً لنظرية التميز (انظر الفصل الخامس).

شكل ٨ - أبعاد الجماعات والأداء

العلاقة بأداء الجماعة	البعد
١ - تم اكتشاف علاقة مباشرة ضعيفة جدا أو عدم وجود علاقة مباشرة بين الخصائص الشخصية. ٢ - يتأثر الأداء على هذا النحو: الخصائص الفردية — تكرر بين المجموعة — الأول	الخصائص الشخصية
تؤدي الزيادة في حجم الجماعة إلى خفض مستوى الرضا ولكنها لا تؤثر على الأداء يؤدي للتقارب في الوظائف ذات العلاقة للتباعدة إلى تحسين مستوى الرضا — لم تتم دراسة أثرها على الأداء بصورة متكاملة. ١ - كلما زادت درجة صعوبة مهام الجماعة زاد حجم المعلومات للرسالة وبالتالي يزيد احتمال حدوث أخطاء أكثر. ٢ - تؤثر طبيعة المهمة بوجه عام على درجة تأثير حجم المجموعة والكثافة الاجتماعية على الأداء.	العوامل الموقفية: حجم الجماعة الكثافة الاجتماعية المهام
١ - تؤدي الجماعة للتجانس للمهام الروتينية والمتماثلة بمستوى جيد ويقلل التجانس من حدوث الصراع للحصول الضار بالأداء، فمن المحتمل أن يكون عاملا حاسما في الأداء إذا ما كان التركيز شديدا على الالتزام بمعايير الجماعة. ٢ - تؤدي للجماعات غير المتجانسة للمهام المعقدة وغير الروتينية والتي تتطلب تدوينا في القدرات ووجهات النظر، ومع ذلك فقد يتسبب عدم التجانس في إيجاد صراع.	التشكيل
تتجه الجماعة إلى الأداء الأفضل في مراحل تطورها الأخيرة	تطور الجماعة
١ - للمعايير تكون كقواعد للسلوك والأداء، تسعى الجماعات للعمل بمستوى يعادل معايير الأداء للضرورة. ٢ - لا تؤثر درجة التكيف الاجتماعي (الانتماء الاجتماعي) على مستوى الأداء الفردي لأعضاء الجماعة فحسب، بل وعلى ما إذا كان الفرد سيستمر عضوا في الجماعة. تتميز الجماعات التي تنطبق فيها المراكز بأداء أفضل من تلك التي لا تتسم فيها بالمراكز. يتأثر أداء الجماعة سلبا عندما يعاني أفرادها من قدر كبير من غموض الأدوار أو صراع الأدوار أو كليهما. أداء الجماعة دالة لمستوى معايير الأداء ودرجة التماسك وقد وجد أن أعلى مستوى يك الأداء الجماعي ترتبط بالجماعات ذات الدرجة العالية من التماسك والمعايير العالية الأداء.	البنية المعايير المراكز الأدوار التماسك

لقد كان رد فعل النقابات تجاه حلقات الجودة متبايناً. فنقابة عمال السيارات تميل إلى تأييد فكرة الحلقة، بشرط ألا يؤدي النظام الجديد إلى الاستغناء عن عاملين، أو زيادة سرعة العمل. بينما تطلب نقابات أخرى، مثل نقابة العمال الكهريائيين لشركة جنرال إلكتريك أن يكون هناك رئيس مشارك من النقابة لكل حلقة.

وفي الختام، يبدو أن كفاءة الأمان الوظيفي تمثل المقابل البالغ الأهمية الذي تستطيع أن تقدمه الشركة للحصول على تعاون العاملين في حلقات الجودة. وعلى ذلك، يصبح معروفا لدى العاملين أنه من خلال تحسين الجودة ورفع الإنتاجية ستستفيد الشركة و يحتفظون بوظائفهم في آن معا.

موجز للمدير:

- ١ - تمثل الادارة الحكيمة للجماعات عاملا هاما في نجاح أى منظمة. و ينبغي على المديرين معرفة كيفية تكوين الجماعات ومراحل تطورها وأبعادها الرئيسية وعملية التأثير على سلوك الجماعة.
- ٢ - تتكون العوامل المحددة لأداء الجماعة من أربعة أبعاد رئيسية هي: الأبعاد الفردية، والموقفية، والهيكلية، وتطور الجماعة. وتتميز الأبعاد الهيكلية بتأثيرها الأكبر على سلوك الجماعة، وكذا الحال بالنسبة للأبعاد التي يؤثر عليها المدير إلى حد بعيد.
- ٣ - هناك أنواع مختلفة من الجماعات التي تعمل في إطار المنظمات تتراوح بين جماعات العمل الرسمية إلى جماعات المشروعات والجماعات غير الرسمية مثل جماعات المصلحة والصداقة. ومهما كان تصنيف المجموعة - رسمية أو غير رسمية - فإن أهم عامل في كفاءة التشغيل في المنظمة هو تطابق أهداف هذه الجماعات مع الأهداف الكلية للمنظمة، إذ ينشأ عن عدم توافق أهداف الجماعات مع أهداف المنظمة حالة من الصراع والعديد من المشكلات بين الأفراد وانخفاض درجة الفعالية.
- ٤ - يأتي الأفراد للمنظمة بخصائص شخصية معينة قد تؤثر على السلوك اللاحق للجماعة. و يجب أن يدرك المديرين أن لهذه الخصائص - الذاتية والمادية والقدرات ودرجة الذكاء والشخصية والتوقعات - أثرها في قدرة الفرد على التفاعل مع زملائه الأعضاء، ودرجة التزامه بمعايير الجماعة وقبوله لأنظمتها ومستوى أدائه.
- ٥ - يبدو أن أثر الكثافة الاجتماعية على أداء الجماعة يتوقف على طبيعة المهام. و يؤدي التقارب المكاني لأعضاء الجماعة، الذين تكون لمهامهم علاقات متبادلة، إلى تحسين مستوى الأداء وذلك بتسهيل عملية التفاعل فيما بينهم.
- ٦ - يمكن تصنيف المهام أيضا على أساس تركيزها على متطلبات الانتاج، أو لأغراض المناقشة والتحليل أو حل المشكلات. ويختلف دور المدير في كل نوع من هذه المهام مما يستلزم بالضرورة، تغييرا في الأسلوب الإداري مع كل منها.
- ٧ - تتحكم درجة تعقيد وصعوبة مهمة الجماعة، والحاجات الشخصية لأعضائها، في التأثيرات التي يحدثها تكوين الجماعة على أدائها. فالجماعات المكونة من أفراد بخصائص متجانسة أو متماثلة تؤدي المهام البسيطة والروتينية بصورة أفضل ولكنها قد تعجز أنماطا سلوكية تبلغ في التركيز على الالتزام بمعايير الجماعة وتعمل الجماعات غير المتجانسة، من جهة أخرى، إلى أداء المهام المعقدة والتنوع بفعالية أكبر، إلا أن التباين في خصائص أعضائها يوفر مناخا للصراع.
- ٨ - بالرغم من أن الجماعات المختلفة تتطور بمعدلات مختلفة إلا أن جميعها يمر بأربع مراحل متعاقبة - التوجه، وحل المشكلات، والتطور والإنتاجية، والتفويض والرقابة. وتتميز كل واحدة من هذه المراحل بأنماط سلوكية مختلفة من قبل المنظمة والأفراد. ومن المحتمل أن تؤدي التغييرات التي تحدث في تكوين الجماعة أو في مهامها أو في قيادتها إلى أن ترتد الجماعة إلى مرحلة سابقة من مراحل تطورها.
- ٩ - كشفت الدراسات عن أن الالتزام بمعايير الجماعة يتوقف على أربعة عوامل: شخصية عضو الجماعة، والعوامل الموقفية، وعوامل التأثير، والعلاقات السائدة داخل الجماعة. ويلتزم أعضاء الجماعة بمعاييرها بأحدى ثلاث طرق: الالتزام، أو التمرد أو

الفردية المبدعة. و يجب على المدير الاهتمام ليس فقط بمدى الالتزام بهدف الجماعة بل و بالمعايير التي يلتزم بها الأفراد والتي تتطابق مع أهداف المنظمة أو التي لا تتطابق مع أهداف المنظمة، والتي ينتج عنها مستوى من الأداء أقل من المطلوب بالنسبة للمنظمة.

١٠ - تعمل المراكز أحد الجوانب الهيكلية الموجودة في أغلب الجماعات. و يلزم أن تكون معرفة المدير لنظام المراكز موجهة نحو توضيح المستويات المقررة لمراكز كل الأعضاء الآخرين (تطابق المراكز) بصورة تقلل من الصراع الذي قد ينشأ نتيجة لعدم تمييز المراكز (عدم تطابق المراكز).

١١ - الأدوار هي أطر النشاط المطلوب من كل فرد القيام به لتحقيق الأداء الجماعي. وتتألف الأدوار من ثلاثة أنواع: الدور المتوقع، والدور المدرك، والدور المؤدى. وتنشأ مشكلات حول الدور حينما تكون هناك اختلافات، إما بين الدور المتوقع والدور المدرك (غموض الدور) أو بين الدور المدرك والدور المؤدى (صراع الدور). و يمكن أن يساعد المدير في إزالة الغموض في الدور بتحديد المهمة أو العمل وتوضيح توقعات الفرد. كما يمكن تخفيف حدة الصراع في الدور بازالة مصادر التوجهات المتعارضة، والحد من مطالب العمل التي يفرضها أعضاء المنظمة الآخرون على الفرد.

١٢ - لكل جماعة درجة محددة من التماسك. و يمكن أن يكون لهذا التقارب تأثير قوى على أداء الجماعة. و يستطيع المدير أن يؤثر في عوامل التماسك مثل استمرار معدل التفاعل والتقوى بين الإيجابى والتنافس بين الجماعات ليزيد من درجة تماسك الجماعة ومن ثم من مستوى أداء الجماعة.

١٣ - أبحاث دراسات تماسك الجماعة أن المجموعات المتماسكة تستطيع صياغة أهداف ومعايير للأداء تلحق أو تقابل أو تقل عن توقعات الإدارة. و بما أن الالتزام بمعايير الجماعة من السمات الرئيسية للجماعة المتماسكة، فإن الجماعات التي تعمل وفق معايير أقل من معايير المنظمة المقررة تتطلب تدخل الإدارة بصورة أو بأخرى.

١٤ - تستطيع الإدارة توجيه نشاطات الجماعة المتماسكة وأن تحقق أهدافها بدلا من اتباع ثلاث استراتيجيات: التركيز على إنجاز المهام، والمشاركة في الإدارة، والخصائض بين الجماعات. وفي حالة فشل هذه السياسات، فمن الممكن أن تلجأ الإدارة إلى استراتيجية حل الجماعة.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - فكر في واحدة من المجموعات التي كنت تنتمى إليها بصفة منتظمة، ما نوع الجماعة على ضوء ما تم عرضه في هذا الفصل؟ هل يمكنك تحديد مراحل التطور التي مرت بها؟
- ٢ - اذكر الظروف الحتمية التي تدفع الجماعة للانكسار من مرحلة التكوين والرقابة إلى مرحلة المشكلات.
- ٣ - هل يمكنك تحديد وظائف أو مهن أو منطلقات معينة ليس للسلوك الجماعي فيها أهمية؟
- ٤ - ناقش تطور الاتحادات النقابية من حيث نوع الجماعة ومراحل تطورها.
- ٥ - علمنا يعتقد المدير أن جماعة قد وضعت معايير لأدائها أقل بكثير مما تستطيع عمله، ما هي الخطوة التي يمكن اتخاذها؟ وما هي الوسائل التي يمكن أن يتبعها المدير ليرفع معايير الأداء إلى مستوى أعلى؟
- ٦ - ما هي الظروف الإدارية التي ينشأ عنها عدم التطبيق في المراكز؟ وماذا يمكن للمدير عمله لمعالجة هذا الوضع؟
- ٧ - هل يستطيع المدير أن يتحكم في تكوين الجماعة التي يرأسها؟
- ٨ - صف بعض مصادر الصراع داخل الدور وبين الأدوار؟ كيف يمكن للمدير التحكم في هذه المصادر؟
- ٩ - كيف يمكن للمدير زيادة تكرار حدوث التماسك في الجماعة ليزيد من درجة تماسكها؟ وضع ذلك.
- ١٠ - هل يمكن اعتبار حل الجماعات ذات الدرجة العالية من التماسك من السياسات الإدارية السليمة؟

حالة دراسية عن المنظمات

الشركة المتحدة للكيميايات (THE UNITED CHEMICALS CO.)

الشركة المتحدة للكيميايات من أكبر الشركات المنتجة والموزعة للمواد الكيماوية، ولها خمسة مصانع لإنتاج المواد الكيماوية بالولايات المتحدة. لا تشمل عمليات الشركة في المصنع الرئيسي في بيتاون (Beytown) بولاية تكساس معدات الإنتاج فقط بل تشمل مركز البحوث والهندسة للشركة أيضا.

يتكون فريق تصميم العمليات من سمانية مهندسين رجال ورئيسهم المستر ماكس كين. ظلت هذه الجماعة تعمل لعدة سنوات بصفة مستمرة، نشأت خلالها علاقات طيبة بين أعضائها. عندما بدأ ضغط العمل يتزايد، قام ماكس بتعيين مهندس تصميم جديد - سويديس، الحاصلة على شهادة الماجستير حديثا من إحدى كليات الهندسة المعروفة في القطر. تم تعيين سوي في مشروع يهدف إلى التوسع في طاقة أحد المصانع القائمة، وتعيين ثلاثة مهندسين آخرين معها هم جاك كيار (٢٨ عاما، ظل يعمل مع الشركة لفترة خمسة عشر عاما) وسام سيمز (٤٠ عاما من العمر مع عشر سنوات خدمة مع الشركة) ولانس مانيسون (٢٢ عاما وسنات خدمة).

كانت سو، كموظفة جديدة، متحمسة للعمل بالشركة وتحب عملها كثيرا، لما فيه من تحدٍ لقدراتها، وما يوفره من فرص لتطبيق الكثير من المعارف التي اكتسبتها خلال دراستها الجامعية. أما بالنسبة للعمل، فأنها تلائم وظيفتها، ولها علاقات ودية مع زملائها في المشروع، ولكنها لا تخوض في مناقشات غير رسمية أثناء فترة اللودام أو بعده.

تميزت سو بأدائها موظفة مجتهدة وتعمل بجد. وفي بعض الحالات التي تبرز فيها مشكلة معقدة، تبقى سو في مكتبها إلى ما بعد ساعات العمل الرسمية حتى تصل إلى حل لها. وبسبب مقاربتها إلى جانب جدالة تخرجها، أنجزت سو كل الأعمال التي كانت من نصيبها في مراحل المشروع المختلفة قبل زملائها بعدة أيام. وقد سبب لها ذلك بعض الضيق لأنها في مثل هذه الحالة تطالب من ماكس أن يخصص لها عملا إضافيا لتظل تعمل حتى يفرغ زملاؤها من أعمالهم. وكانت تهدي استعدادها، في البداية، لمساعدة جاك وسام ولانس، في إنجاز أعمالهم إلا أن عرضها كان يرفض بتهذيب حازم من قبل زملائها.

بعد مرور خمسة أشهر على انضمام سو لفريق التصميم، طلب جاك مقابلة ماكس بشأن مشكلة تواجه الجماعة - وقد دار الحوار التالي بين ماكس وجاك:

- ماكس : جاك، لقد علمت أنك ترغب في مناقشة مشكلة.
- جاك : نعم، لا أريد أن اضيع وقتك ولكن بعض مهندسي التصميم قد طلبوا مني مناقشة أمر سوميك، إنها تضايق كل واحد منا بأدائها معرفة كل شيء وبفطرتها - فهي ليست من صف الأفراد الذين نود العمل معه.
- ماكس : هذا غير معقول - إنها موظفة من الطراز الأول تؤدي عملها بصورة جيدة و بدون أخطاء وتقوم بكل الأعمال التي تطلبها منها الشركة.
- جاك : لم تطلب منها الشركة أن تقلد سوماتيات الجماعة أو تعلمنا كيف نؤدي عملنا... قد يؤدي الهداء مع الجماعة إلى تخفيض الدورية الانزيمية لعمل الوحدة كلها.
- ماكس : سأخبرك بما سألته في هذا الأمر... ستجتمع سوميك الأسبوع القادم لمناقشة أدائها للأشهر الستة الماضية. سأحتفظ بكل الأفكار التي طرحتها في ذهني، ولكن لا أعد بحدوث تغيير فيما تعتقد أنت وزملاؤك أنه فطرسا.
- جاك : ليست المشكلة التحسن السريع في تصرفاتها وإنما في وسيلتها على الآخرين. في حين أنها لا تملك الحق في توجيه الآخرين بصورة مكشوفة، كأنها تلقى محاضرة على طلاب في مستوى الدراسات المتقدمة في التصميم بكل حيويتها ونشاطها ومعاداتها وسفاتها عديمة الجدوى. عليها أن تكف من هذه الممارسات حالا ولا سيترك بعضنا وفائفهم أو ينتقلون إلى وحدات أخرى.
- بدا ماكس، في الأسبوع التالي، يتأمل باهتمام فيما دار في اجتماعه بجاك الذي يمثل الفلك غير الرسمي لمهندسي التصميم والمتحدث بلسانهم. وفي يوم الخميس من الأسبوع التالي، دعا ماكس سو إلى مكتبه لتقوم بإداء نصف السبوي.

وليفما يلي مقتطفات من الحوار الذي دار بينهما:

- ماكس: هناك موضوع آخر عن أدائك أود مناقشته معك. وكما ذكرت لك منذ قليل فإن أدائك الفني قد كان متميزاً، إلا أن هناك بعض المسائل المتصلة بعلاقاتك بالعاملين الآخرين.
- سو: لا أفهم ما تعنى... ما هي هذه المسائل التي تتحدث عنها؟
- ماكس: حسناً، بالتحديد شكاً بعض أعضاء فريق مهندس التصميم من «إعانتك معرفة كل شيء» وأسلوبك في محاولة تعليم الآخرين كيفية أداء العمل، يجب أن تكوني صبوراً معهم ولا تصيحى في وجوههم حول أدائهم أمام الآخرين. هذه جماعة من خيرة المهندسين وقد كان أدائهم خلال السنتين الماضيتين أكثر من جيد. لا أريد أن تحدث أى مشكلات تحد من فعالية أداء الجماعة.
- سو: دعنى أورد بعض الملاحظات. أولاً وقبل كل شيء لم يحدث أن انتقدت لهم أو لك أدائهم. في الأساس كنت أبدي لهم استعدادى للمساعدة حينما أحتاج عملي قبلهم، ولكن عرضي بالمساعدة يرد بحدة وجفاء، وقد طلب منى ألا أتدخل، فهمت التلميح وركزت على عملي فقط.
- ماكس: حسناً، فهمت ما تلمحين.
- سو: ما لا تعرفه هو أنى، بعد العمل لخمسة شهور في هذا الفريق، توصلت إلى أن ما يجرى هو «تهيب» للشركة حيث إن المهندسين الآخرين «يخافون» ويحذرون سرعة العمل بأقل من طاقتهم. إنهم يفضلون سماع الموسيقى من الراديو والحديث عن فريق الكرة المحلى على العمل. أنا أسفة لم أنشأ على هذه الطريقة، أو تدربت عليها. وأخيراً فإنهم لا ينظرون إلى كمهندسة مؤهلة ولكن كأمراة القامت الحاجز المهني الذي أقاموه حول مهنتهم.
- ماكس: إن عملية تقويم ودفع المهندسين العاملين وظيفة إدارية. ووظيفتك أنت تنحصر في أداء عمك على أحسن وجه دون تدخل في أعمال الآخرين. أما بالنسبة للملاحظة الخاصة بالنوع (ذكر وأنثى) فإن الشركة قد قامت بتعيينك لملاحظاتك، وليس على أساس الجنس. وسيكون لك مستقبل واعد في الشركة إذا ما قمت بالعمل المهندسي وتركزت المسائل الإدارية لى.
- خرجت سو من الاجتماع كئيبة. فهي تعلم أنها تؤدي عملها بصورة حسنة وأن المهندسين الآخرين لا يعملون بكامل طاقتهم، وقد سبب لها ذلك حالة من الاحباط المتزايد بمرور الأيام.

أسئلة إرشادية:

- ١ - هل تلمحى سوتيمة لعطوبتها في الجماعة؟ اشرح.
- ٢ - ما هو الشيء الذى تسمى سولتحقيقه من عضوبتها في فريق التصميم؟ وما هو الشيء الذى يسمى الأعضاء الآخرون لتحقيقه من عضوبتهم في الجماعة؟
- ٣ - كيف تقوم طريقة ماكس في اجتماعه مع سو؟
- ٤ - ناقش هذا الموقف على أساس مراحل تطور الجماعة.
- ٥ - ناقش هذا الموقف من حيث الأبعاد الهيكلية للجماعات.
- ٦ - ماذا يجب على «سو» عمله بعد ذلك؟ وماذا يجب على ماكس عمله؟

Notes:

1. Tom Wolfe, **The Right Stuff** (New York: Farrar, Straus, Giroux, 1979), p. 41.
2. Studs Terkel, **Working** (New York: Random House, 1974), p. 44.
3. See A. Paul Hare, **Handbook of Small Group Research** (Glencoe, N. Y.: Free Press, 1962); D. Cartwright and A. Zander, eds., **Group Dynamics: Research and Theory** (New York: Harper & Row, 1968); and D. L. Gladstein, "Groups in Context: A Model of Task Group Effectiveness", **Administrative Science Quarterly**, December 1984, pp. 499-517.
4. See Marvin E. Shaw, **Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1971).
5. *Ibid.*, p. 37.
6. See Ralph M. Stogdill, "Personnel Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature", **Journal of Psychology**, January 1948, pp. 35-71; P. R. Costanzo and Marvin E. Shaw, "Conformity as a Function of Age", **Child Development**, 1966, pp. 967-75.
7. See R. S. Crutchfield, "Conformity and Character", **American Psychologist**, 1955, pp. 191-98.
8. Shaw, **Group Dynamics**, pp. 168-80.
9. See Lyman W. Porter, Edward E. Lawler III, and J. Richard Hackman, **Behavior in Organizations** (New York: McGraw-Hill, 1975), pp. 172-78; and K. A. Brown, "Explaining Group Poor Performance: An Attributional Approach", **Academy of Management Review**, January 1984, pp. 54-63.
10. J. Weitz, "Job Expectancy and Survival", **Journal of Applied Psychology**, 1966, pp. 245-47.
11. See Richard M. Steers, **Introduction to Organizational Behavior** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1981), pp. 188-90.
12. See A. Baum and S. Valins, **Architecture and Social Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1976); Tim R. V. Daviz, "The Influence of the Physical Environment in Offices", **Academy of Management Review**, April 1984, pp. 271-83; G. R. Oldham and N. L. Rotchford, "Relationships Between Office Characteristics and Employee Reactions: A Study of the Physical Environment", **Administrative Science Quarterly**, December 1983, pp. 542-56; and Fritz Steele "The Ecology of Executive Teams: A New View of the Top", **Organizational Dynamics**, Spring 1983, pp. 65-78.
13. Ernest J. McCormick, **Human Factors in Engineering and Design** (New York: McGraw-Hill, 1976).
14. T. J. Allen and D. I. Cohen, "Information Flow in R & D Laboratories", **Administrative Science Quarterly**, 1969, pp. 12-25.
15. Robert H. Miles, "Role-Set Configuration as a Predictor of Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", **Sociometry**, 1977, pp. 21-34.
16. Andrew D. Szilagyi and W. E. Holland, "Changes in Social Density: Relationships with Perceptions of Job Characteristics, Role Stress, and Work Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 1980, pp. 28-33.
17. J. Richard Hackman and L. E. Jones, "Development of a Set Dimensions for Analyzing Verbal Group Products", **Technical Report No. 23, ONR Contract NR 177-472** (University of Illinois, 1965).
18. J. Richard Hackman, "Effects of Task Characteristics on Group Products", **Journal of Experimental Social Psychology**, 1968, pp. 162-87; C. G. Morris, "Effects of Task Characteristics on Group Process", **Technical Report No. 2, AOSR Contract AF 49 (638)-1291** (University of Illinois, 1965).

19. J. T. Lantetta and T. B. Roby, "Effects of Work Group Structure and Certain Task Variables in Group Performance", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1956, pp. 307-14.
20. S. C. Shifflett, "Group Performance as a Function of Task Difficulty and Organizational Interdependence", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, pp. 442-56.
21. J. H. Davis, *Group Performance* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969).
22. Hare, *Handbook of Small Group Research*, p. 201.
23. C. G. Smith, "Scientific Performance and the Composition of Research Teams", *Administrative Science Quarterly*, December 1971, pp. 486-95.
24. See Warren G. Bennis and Herbert A. Shepard, "A Theory of Group Development", *Human Relations*, Summer 1963, pp. 415-57; B. W. Tuckman, "Developmental Sequence in Small Groups", *Psychological Bulletin*, 63 (1965), pp. 384-99; I. D. Yalom, *The Theory and Practice of Group Psychotherapy* (New York: Basic Books, 1970).
25. Ralph M. Stogdill, *Individual Behavior and Group Achievement* (New York: Oxford, 1959), p. 18.
26. See Solomon E. Asch, "Effects of Group Pressure upon the Modification and Distribution of Judgements", in *Group Leadership and Men*, ed. H. A. Guetzkow (Pittsburgh: Carnegie Press, 1951), pp. 177-90; and Daniel C. Feldman, "Development and Enforcement of Group Norms", *Academy of Management Review*, January 1984, pp. 47-53.
27. H. T. Reitan and Marvin E. Shaw, "Group Membership, Six Compositions of the Group, and Conformity Behavior", *Journal of Social Psychology*, October 1969, pp. 45-51.
28. See Daniel C. Feldman, "A Practical Program for Employee Socialization", *Organizational Dynamics*, Autumn 1976, pp. 64-80; J. VanMaanen, "Breaking In: Socialization at Work," in *Handbook of Work, Organization, and Society*, ed. Robert Durbin (Chicago: Rand McNally, 1975) Chapter 3; and J. P. Wanous, A. E. Reichers, and S. D. Malik, "Organizational Socialization and group Development: Toward and Integrative Perspective," *Academy of Management Review*, October 1984, pp. 670-83.
29. Edgar H. Schein, "Organizational Socialization and the Profession of Management", *Industrial Management Review*, 1968, pp. 1-18.
30. W. H. Whyte, Jr., *The Organization Man* (Garden City, N. Y.: Doubleday-Anchor, 1956).
31. See Robert L. Kahn, Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, and J. D. Snook, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity* (New York: John Wiley, 1964); and Nigel Nicholson, "A Theory of Work Role Transitions", *Administrative Science Quarterly*, June 1984, pp. 172-91.
32. Henry P. Sims and Andrew D. Szilagyi, "Leader Structure and Satisfaction of Nurses: A Path Analysis Approach", *Journal of Applied Psychology*, April 1975, pp. 194-97.
33. Charles N. Green and D. W. Organ, "Role Ambiguity, Locus of Control, Role Dynamics and Job", *Journal of Applied Psychology*, December 1937, pp. 101-2.
34. Andrew D. Szilagyi, "An Empirical Test of Causal Influences Between Role Perceptions, Job Satisfaction, Performance, and Organizational Level", *Personnel Psychology*, 1977, pp. 375-88.
35. Andrew D. Szilagyi, Henry P. Sims, and Robert T. Keller, "Locus of Control, Role Dynamics and Job Behavior", *Academy of Management Journal*, June 1976, pp. 259-70.
36. A. J. Lott and B. E. Lott, "Group Cohesiveness as Interpersonal Attraction: A Review of Relationships with Antecedent and Consequent Variables", *Psychological Bulletin*, October 1965, pp. 259-309.
37. N. M. Tichy, "An Analysis of Clique Formation and Structure in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, June 1973, pp. 194-208.
38. Stanley E. Seashore, *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group* (Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1954).
39. See "The Workers Know Best", *Time*, January 28, 1980, p. 65; "A Partnership to Build the New Workplace", *Business Week*, June 30, 1980, pp. 61-64.

Additional References :

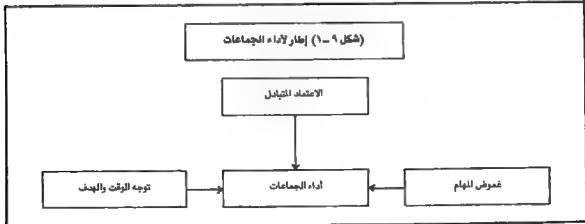
- BALES, R. F. **Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups**. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley, 1950.
- BANDURA, A. **Social Learning Theory**. New York: General Learning Press, 1971.
- BION, W. R. **Experiences in Groups**. New York: Basic Books, 1959.
- COLLINS, B. E., and H. A. GUETZKOW. **Social Psychology of Group Processes for Decision Making**. New York: John Wiley, 1964.
- GIBBARD, G. S., J. J. HARTMAN, and R. D. MANN. **Analysis of Groups**. San Francisco: Jossey-Bass, 1974.
- HACKMAN, J. "Group Influences on Individuals". In **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, edited by M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally, 1976.
- HINTON, B. L., and H. J. REITZ, eds. **Groups and Organizations**. Belmont, Calif.: Wadsworth, 1971.
- HOLLANDER, E. P. **Leaders, Groups and Influence**. New York: Oxford University Press, 1964.
- HOMANS, G. C. **The Human Group**. New York: Harcourt, Brace & World, 1950.
- KATZ, D., and R. L. KAHN. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley, 1978.
- KEMPER, T. D., and J. E. McGRATH. "Reference Groups, Socialization, and Achievement." **American Sociological Review**, 1968, pp. 31-45.
- KENT, R. N., and J. E. McGRATH. "Task and Group Characteristics as Factors Influencing Group Performance." **Journal of Experimental Social Psychology**, 1969, pp. 429-40.
- KLEIN, S. M. **Workers Under Stress: The Impact of Work Pressure on Group Cohesion**. Lexington: University of Kentucky, 1971.
- LEWIN, K. **Field Science in Social Sciences**. New York: Harper & Row, 1951.
- McGRATH, J. E., and J. E. ALTMAN. **Small Group Research**. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1966.
- MILLER, J. "Living Systems: The Group". **Behavioral Science**, 1971, pp. 302-98.
- MILLS, T. M. **The Sociology of Small Groups**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1967.
- PEARCE, J. L. "Bringing Some Clarity to Role Ambiguity Research". **Academy of Management Review**, October 1981, pp. 665-74.
- REITZ, H. J., and L. N. JEWELL. **Group Effectiveness in Organizations**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1981.
- SHEPARD, C. R. **Small Groups: Some Sociological Perspectives**. San Francisco: Chandler, 1964.
- SMITH, P. B. **Groups Within Organizations**. New York: Harper & Row, 1973.
- STEINER, I. D. **Group Process and Productivity**. New York: Academic Press, 1972.
- THIBAUT, J. W., and H. H. KELLEY. **The Social Psychology of Groups**. New York: John Wiley, 1959.
- TOFFLER, B. L. "Occupational Role Development: The Changing Determinants of Outcomes for the Individual". **Administrative Science Quarterly**, September 1981, pp. 396-418.
- ZANDER, A. **Motives and Goals in Groups**. New York: Academic Press, 1971.

سلوك الجماعات

واجه قارى فولر (Gary Fulmer) مدير شركة كرين لمنتجات البلاستيك في كوليبوس في بداية الثمانينيات، مشكلة محيرة^١ فقد بدأت استراتيجية تنويع منتجات خط إنتاج الفينيل (Vinyl) وتشكيلها حسب طلبات الزبائن مع إنشاء مجمع صناعي خاص بالشركة تحوز نجاحا طيبا في الأسواق. على أن هذه الاستراتيجية تتطلب، من جهة أخرى، زيادة ملحوظة في درجة التعاون والتكامل بين الإدارات.

تمثل الحل الذي اختاره فولر في نظام إدارة المشروعات حيث يرأس كل مشروع — وفق هذا النظام — مدير يكون مسؤولا عن كل ما يتعلق بمنتجه. و يتم اختيار مدير واحد أو مديرين، إلا أنه من الممكن أن تشكل المصالح المكتسبة مشكلة أخرى. لتجاوز هذه المشكلة والتأكد من تعاون الإدارات في هذا التنظيم، اختار فولر هوارد بينت (Howard Benner) للإشراف على كل مديري المشروع — وبينما سمح بينت للمديرين باتخاذ قرارات فردية، إلا أنه كان حريصا على تقليل الصراعات إلى أدنى حد. يمكن السبب الرئيسي لنجاح بينت في أنه عمل لفترة خمسة وثلاثين عاما مع شركة كرين و يتمتع باحترام الجميع، فهو مهندس من حيث إعداداته وتدريبه و يلم بالشركة ومنتجاتها إلما تلمأ — ومعروف بخبرته الواسعة في مجال تشكيل البلاستيك على مستوى القطار كله — كما أن معرفته بالعاملين في الشركة تمثل عنصرا إيجابيا. وقد أفرز نموذج الخبرة الفنية والمهارات الإدارية «والصورة الأبوية» — التعاون والتضافر الذي سعى إليه فولر.

سيكون التركيز في هذا الفصل على التفاعلات التي تحدث بين مجموعتين أو أكثر — سلوك الجماعات. ولا تسلط مادة هذا الفصل الضوء على أهمية سلوك الجماعات بالنسبة للمدير فحسب، بل توفر أيضا الأسس لتناول موضوع التصميم التنظيمي لاحقا.



إطار للأداء في الجماعات:

قد تكون الجماعات المتفاعلة في إدارة كبرى مثل إدارة بحث السوق والمبيعات أو في قسمين منفصلين مثل شؤون العاملين والصيانة. ويتوقف الأداء الجيد للجماعات على عوامل عديدة، من أهمها التنسيق.

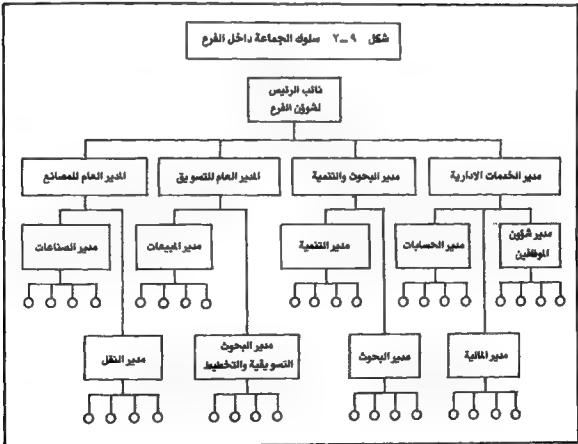
ولتحديد مقتضيات التنسيق، يتعين على المديرين الإجابة على أسئلة محددة:

أولاً: هل تحتاج الجماعات فعلاً إلى تنسيق؟ بمعنى آخر، هل تعتمد الجماعات على بعضها لتحقيق هدف ما؟ سنطلق على ذلك مفهوم الاعتماد المتبادل.

ثانياً: ما هي أنواع المهام التي تعمل فيها هذه الجماعات؟ سيجيب نقاشنا لغموض المهام على هذا السؤال.

وأخيراً - ما هو الاختلاف بين أعضاء الجماعات من حيث التوجه والتجارب السلبية (الخلفية) وطريقة التفكير؟ سيسلطنا لتوجه الوقت والهدف - الضوء على هذه الاختلافات الهامة. و يعرض شكل (٩ - ١) هذه العناصر الرئيسية الثلاثة لعملية التنسيق.

لتوضيح مادة هذا الفصل، نفترض أن هناك فرعاً لشركة صناعية كبرى (يعرض شكل ٩ - ٢ تنظيمية الأساس). يرأس الفرع نائب للرئيس يتبع له مدير عام للتسويق ومدير للبحوث والتطوير ومدير للخدمات الإدارية. وكل من هؤلاء المديرين مديرون آخرون يرتبطون بهم (مثل مدير للتصنيع ومدير للشحن يرتبطان بمدير عام التصنيع وهكذا). و يصلح شكل (٩ - ٢) مثلاً مستمراً لسلوك الجماعات في هذا الفصل.



الاعتماد المتبادل :

الاعتماد المتبادل بين مجموعتين أو أكثر هو مدى الحاجة لتنسيق العلاقات المتفاعلة بين المجموعات لتحقيق المستوى المطلوب من الأداء. وهناك ثلاثة أنواع من الاعتماد المتبادل التي تم للتعرض لها موارد هي: الاعتماد المشترك، والاعتماد المتصل، والاعتماد التبادلي^٢.

الاعتماد المشترك :

يشير الاعتماد المشترك إلى الحالة التي تكون فيها المجموعات مستقلة نسبياً عن بعضها، إلا أن كلا منها تقدم إسهاماً متميزاً للمنظمة الأم وتتلقى دعماً منها. ويمكن اعتبار مصنع شيفرليه في أوهايو مستقلاً عن مصنع كاديلاك في ميشيغان في كل ما يتعلق بأمور جميع السيارات، ومع ذلك فهناك اعتماد مشترك أو مجمع بينهما لأن كلا منهما يضيف إلى الأرباح الكلية لشركة جنرال موتورز. يمكن اعتبار مدير الشحن ومدير البحوث في شكل (٩ = ٢) معتمدين على نحو مشترك؛ أي أن الإدارتين لا تتفاعلا بصورة مستمرة، أو تعتمدان على بعضهما، إلا أن كلا منهما يسهم في أداء الفرع بصورة مستقلة عن الآخر.

الاعتماد المتصل :

يحدث الاعتماد المتصل حينما تكون مخرجات إحدى الجماعات مدخلات لجماعة أخرى، فهناك اعتماد متصل بين إدارتي التصنيع والشحن في مثالا، حيث تمثل مخرجات إدارة التصنيع من المنتجات المصنعة، مدخلا لإدارة الشحن. وهناك قدر من الغموض يرتبط بالاعتماد المتصل لا بد من أخذه في الاعتبار؛ يمثل في أن وظيفة المدخلات (الشحن في المثال السابق) تعتمد على وظيفة المخرجات (التصنيع) للمنتجات المصنعة (الجاهزة) ليتسنى لها أداء عملها. وعليه يلزم إجراء تعديلات عندما تؤدي وظيفة المخرجات بصورة غير مناسبة أو عند العجز في مقابلة توقعات وظيفة المدخلات-فاذا تعطلت معدة في عملية التصنيع، فإن تدفق المنتجات سيتوقف و يؤدي إلى توقف العمل، أو عدم الاستفادة من الوقت بالنسبة للفرق الشحن والتحميل.

الاعتماد التبادلي :

ينشأ الاعتماد التبادلي عندما تتبادل الجماعات المدخلات والمخرجات. فهناك اعتماد تبادلي بين وظائف هندسة التطوير والتصويق حيث إن مخرجات عملية التطوير - اختبار كميات من المنتج الجديد - تمثل مدخلات لوظيفة التصويق إذ أنها تستخدم لاختبار قبول المستهلك للمنتج بصورة مبدئية. على أن عدم قبول المستهلك للمنتج - أحد المخرجات المحتملة لعملية التصويق - يخدم كأحد المدخلات لهندسة التطوير لإجراء مزيد من التحسينات ومزيد من الاختبارات على المنتج. يحدث الاعتماد التبادلي أيضا بين وظائف التصنيع والتصويق حيث تمثل مخرجات التصنيع كميات كبيرة من المنتج الجديد - مدخلات لعملية التصويق - تستخدم في تحقيق مبيعات أكثر للمستهلك. وتخدم للشركات للتعلقة بجودة المنتج أو طلب المستهلكين لعبوات مختلفة للمنتج - مخرجات عملية التصويق - كمدخلات لعملية التصنيع لأجل القيام بعمل إضافي أو التحقيق فيما يتعلق بتلك المشكلات والطلبات.

و يعرض شكل (٩ = ٢) ملخصاً لأنواع الاعتماد المتبادل الثلاثة المذكورة. أما بالنسبة لأداء الجماعات، فينبغي أن ندرك أنه كلما تقدم المرء من الاعتماد المشترك إلى الاعتماد التبادلي، تطلب الاعتماد التبادلي المزيد من التفاعل، وأصبح من الصعوبة التنسيق لانجاز المهام المطلوبة. أي حينما يتم التقدم من الاعتماد المشترك للاعتماد المتصل، ومن ثم إلى الاعتماد التبادلي فلا بد أن يدرك كل شخص أن نشاطات إحدى الجماعات تعتمد على أعمال الجماعات الأخرى. فإداء الجماعات - إن شاء الله - نتيجة مباشرة لدى النجاح في التحكم في الاعتماد المتبادل بين الجماعات وتنسيقه.

شكل ٩ - ٣ ملخص لأنواع الاعتماد المتبادل

النوع	درجة الاعتماد	الوصف	مثال
التبادل	عالية	الجماعات تتبادل مخرجات بعضها	١ - العلاقة بين الادراك، التطوير و بحوث التصويقي. ٢ - التفاعل بين العمليات والصيانة في شركة طيران محلية.
التنسيق	متوسطة	مخرجات إحدى الجماعات مدخلات للجماعات الأخرى	١ - العلاقة بين أقسام التصنيع والشحن. ٢ - العمليات التي تتم في خط تجميع السيارات.
المجموع أو المشترك	مخفضة	الجماعات أو الوحدات مستقلة نسبيا عن بعضها إلا أنها تهتم جميعا بالأهداف العامة للمنظمة	١ - العلاقة بين الأقسام البحوث والشحن. ٢ - مصانع منفصلة لمنظمة أو شركة تتفاعل قليلا.

غموض المهام:

للمديرين في المواقع المختلفة في المنظمات وظائف قد تتماثل من حيث أعمالها اليومية، أو تتضمن مشكلات جديدة ومختلفة كل يوم. فمن الممكن تخطيط عملية معالجة البيانات المالية التي يتولاها المديرين الماليين، على سبيل المثال، بحيث لا تكون هناك اختلافات جوهرية في أعمالهم اليومية إلا من ناحية حجم العمل. وقد يواجه مدير الخدمات الفنية للمستهلكين - من جهة أخرى - مشكلات مختلفة كل يوم اعتمادا على حجم وطبيعة طلبات الزبائن، واستفساراتهم. ولذلك تختلف الوظائف من حيث درجة غموض المهام التي يمكن أن تتخللها خلال فترات العمل. وتختلف درجة غموض المهام تبعا لعاملين هما: وضوح مهام العمل، وبيئة العمل.

وضوح المهام:

هو الدرجة التي تكون عليها متطلبات الجماعة ومسؤولياتها من حيث الصياغة والفهم^٢، ويشير وضوح المهام - بوجه عام - إلى مدى استخدام الجماعات للأنظمة والإجراءات والسياسات في توجيه النشاط اليومي لأعضائها. فوضوح المهام بالنسبة لمدير التصنيع في مثالنا السابق، كبير نسبيا، ومضى ما يتطلب الأمر إجراء تغييرات في نوعية المنتج أو كميته أو في صيانة المعدات، فإن الإجراءات المقررة تقضي بإطلاع المديرين بما يجب عمله حينما يستجد وضع معين أو مشكلة معينة.

لنأخذ بالمقابل إحصائى البحوث، فعملية تطوير منتج جديد تتضمن عادة معرفة نظرية، ودرجة عالية من الابتكار في تطوير وتقويم تركيبات مختلفة للمنتج وأنواعه. وعادة لا تتوافر قواعد وخطوات محددة خلال هذه المرحلة إلا أنها تتبلور وتظهر كلما تقدمت مرحلة التطوير. ويتضح من هذين المثالين أن مهام مدير التصنيع تتضمن قدراً محدوداً من الغموض في المهام، فيما تتميز وظيفة إحصائى البحث بدرجة عالية من الغموض في مهامها.

بيئة العمل :

وتتضمن تلك العوامل، داخل المنظمة أو خارجها، التي يمكن أن تؤثر على مستوى أداء الوحدة أو الجماعة^٤، ومن ضمن المتطلبات التي تخضعها الأعمال الأساسية لكل الوحدات التنظيمية التفاعل مع الوحدات الأخرى، بعضها داخل المنظمة والبعض الآخر خارجها. فمديرو التصنيع يتفاعلون، في الأساس، مع الوحدات الأخرى داخل المنظمة مثل الحسابات وشؤون الموظفين، إلا أنهم قد يتفاعلون مع وحدات خارج المنظمة الأم مثل موردى المواد الخام وشركات النقل. أما أنماط التفاعل بالنسبة لمدير التسويق فتتم أساساً مع جماعات خارج المنظمة، مع العملاء بالدرجة الأولى، ومع ذلك، فمن الممكن أن يكون له قدر كبير من التفاعل مع وحدات أو جماعات داخل المنظمة مثل التصنيع ومعامل البحث.

وتختلف درجة الغموض في المهام تبعاً لعاملين في بيئة العمل هما: عدد العناصر أو الوحدات أو الجماعات، وطبيعة البيئة المستقرة أو المتغيرة (الدينامية). فعلى سبيل المثال، تواجه إحصائى البحث، في مثلاً لتطوير المنتج، درجة عالية من الغموض في مهامهم. فهم لا يتعاملون فقط مع جماعات من خارج المنظمة في بحثهم عن معلومات جديدة، بل يتعاملون مع بيئة علمية متغيرة، حيث تتبادل معلومات عن التطورات العلمية الجديدة باستمرار. وفي الطرف الآخر نجد مديري التصنيع الذين يواجهون قدراً ضئيلاً، نسبياً، من الغموض في المهام حيث إن حجم التفاعلات المحتملة، والتي تحدث داخل المنظمة في أغلب الأحوال، محدودة نسبياً وأن طبيعة بيئة العمل مستقرة تماماً تقريباً.

توجه الوقت والهدف :

يعتاد المديرين الذين يقضون وقتاً طويلاً في وظيفة معينة على تنظيم أعمالهم بطريقة يمكن التنبؤ بها، ويكيّفون أنفسهم مع الأهداف التنظيمية، والأوقات المحددة لانجاز العمل، والأفراد الآخرين بصورة تساعد على أداء تلك الوظيفة بفعالية^٥. وكما أشرنا سابقاً في الأجزاء الخاصة بالاعتماد المتبادل والغموض في المهام، فإن أنواع المهام المختلفة تتطلب التعامل مع مستويات مختلفة من الغموض. وتتطلب هذه الأنماط المختلفة من المهام والمستويات المتباينة من الغموض تنظيم العمل وتوجيهه في صور مختلفة. هناك أسلوبان محددان لتوجيه العمل يمكن أن يؤثر على أداء الجماعات هما توجيه الوقت وتوجيه الهدف^٦.

يتضمن توجيه الوقت، الفترة الزمنية المطلوبة للحصول على معلومات حول أداء مهمة معينة. ففي مثلاً السابق، يتعامل مديرو التصنيع والتسويق، مثلاً، مع مواقف توفير معلومات مرتدة حول النتائج بصورة سريعة. فبينما يهتم مدير التصنيع بمراقبة الجودة وبيانات الإنتاجية كل ساعة، فقد يتركز اهتمام مدير التسويق على التقارير الأسبوعية أو نصف الشهرية لحجم المبيعات.

أما بالنسبة لإحصائى ومهندس التطوير، من جهة أخرى، فتكون لهم اهتمامات ذات مدى طويل لأنه لا يمكن تقديم نتائج ملموسة إلا بعد حل المشكلات الفنية المرتبطة بالمنتج الجديد. وعادة ما تظهر نتائج الأبحاث العلمية في كثير من المنظمات وتعرض في تقارير شهرية، أو ربع سنوية، أو سنوية.

يركّز توجه الهدف على مجموعة المهام أو الأهداف التي يتركز اهتمام الأفراد في المنظمات حولها. ولكي يكون المديرين أكثر فاعلية، عليهم تركيز اهتمامهم على الأهداف التي تتصل مباشرة بأعمالهم^٧. فيمكن لمديري التصنيع في مثلاً، أن يركزوا على أهداف تتمثل في تكاليف المواد الخام وتكاليف عمليات التصنيع والتخزين وحجم الانتاج وجودة المنتج المصنوع، وتتجه اهتمامات مديري التسويق نحو أهداف تشمل حجم وإيرادات المبيعات ونصيب الشركة في السوق وتغلغلها فيه، ورضا الزبائن، فيما يركز إحصائى

البحث، من جهة أخرى على أهداف تشمل تطوير المعارف العلمية، وتحويل هذه المعرفة إلى تطبيقات عملية محتملة في السوق. وأخيرا، يتجه مهندسو التطوير - في الغالب - نحو تحويل الاكتشافات العلمية إلى منتجات جديدة والتأكد من أن إنتاج السلعة الجديدة يتم في حدود التكلفة التي تؤدي إلى تحقيق مكاسب اقتصادية عندما يتم تصنيعها بحجم كبير.

توضح هذه الأمثلة ثلاثة توجهات: التوجه الفني الاقتصادي (أي إدارتها التصنيع والحسابات) الذي يتولى مراقبة التكلفة وتطبيق تقنية التصنيع، والسوق (أي مهمة التصويق) و يتعلق باستجابة الزبون لمنتجات المنظمة، والتوجه العلمي (أي مهام البحث والتطوير) للتعلم بالإنسجام في المعرفة العلمية.^٩

أما بالنسبة لسلوك الجماعات، فنكمن أهمية توجهات الوقت والهدف في أنها توفر صيغة للتفاضل^{١٠}، ويعرف التفاضل بدرجة الاختلاف بين الجماعات من حيث الوقت (قصيرة الأجل في مقابل طويلة الأمد)، ومن حيث توجه الأهداف (فنية اقتصادية أم تتعلق بالسوق أم بالمعرفة العلمية). فمثلا تتمايز إدارتها التصنيع والبحوث بشكل واضح فيما تفل درجة التمايز بين إدارتي البحوث والتطوير، من جهة أخرى.

يعرض شكل (٩ - ٤) ملخصا لعينة من خصائص المجموعات الواردة في شكل (٩ - ٢).

أداء الجماعات:

تجدد عوامل التنسيق الثلاثة بين الجماعات الاعتماد المتبادل وغموض المهام والتمايز (في توجهات الوقت والهدف).

ثلاثة متطلبات إدارية للتنسيق يمكن أن تؤثر على نوعية أداء الجماعات:

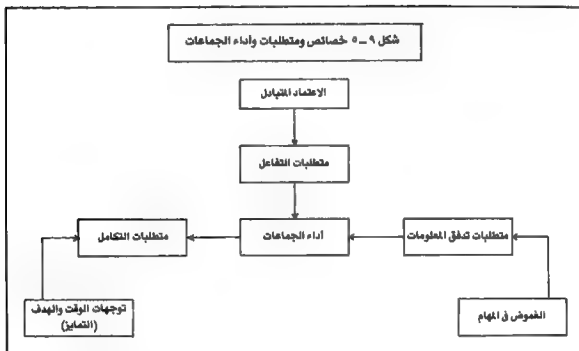
أولا: يؤثر نوع الاعتماد المتبادل بين الجماعات على طبيعة متطلبات التفاعل. ولا تشمل متطلبات التفاعل تكرار ونوعية التفاعل المطلوب لانجاز العمل فقط بل وعدد المستويات أو الأفراد المطلوب تفاعلهم مع نظرائهم من الجماعات الأخرى. وتتزايد متطلبات التفاعل كلما انتقل الاعتماد المتبادل من مرحلة الاعتماد المشترك إلى الاعتماد المتسلسل ثم الاعتماد المتبادل.

شكل ٩ - ٤ ملخص لخصائص الجماعات

المجموعة	الاعتماد المتبادل	مرونة الغموض في المهام	توجهات الوقت والهدف
البحوث	اعتماد متبادل مع التطوير اعتماد متسلسل مع بحوث السوق. اعتماد مشترك مع الشحن.	عالية	الوقت: المدى الطويل الهدف: العلم
التطوير	اعتماد متبادل مع بحوث السوق اعتماد متسلسل مع التصنيع اعتماد مع الشحن	معتدلة إلى عالية	الوقت: المدى الطويل الهدف: علمي وفني اقتصادي
المبيعات	اعتماد متبادل مع بحوث السوق اعتماد متسلسل مع التصنيع اعتماد مشترك مع شؤون الموظفين	معتدلة	الوقت: المدى المتوسط الهدف: السوق
التصنيع	اعتماد متبادل مع الحسابات اعتماد متسلسل مع الشحن اعتماد مشترك مع البحوث	منخفضة	الوقت: المدى القصير الهدف: فني اقتصادي

ثانياً: تؤثر درجة الغموض في مهام جماعة أو أكثر من الجماعات المتفاعلة على مقدار متطلبات تدفق المعلومات بين المجموعات^{١٠}، وحجم ونوعية المعلومات والاتصال الواجب معالجتها من قبل الجماعات. وتتوقع قرب نهاية العام المالي، أن يتدفق قدر كبير من المعلومات من إدارة الحسابات إلى كل الإدارات العاملة الأخرى (مثل إدارة التصنيع مثلاً).

أخيراً يبرز توجه الوقت والهدف (أي التمايز) مفهوم متطلبات التكامل. فالتكامل هو درجة التعاون أو العلاقات المنظمة المطلوبة والتي يتم تحقيقها بين الجماعات المتفاعلة المختلفة في المنظمة. ففي المراحل الأولى لعملية تطوير المنتج، هناك درجة عالية من التمايز بين وحدة البحوث ووحدة التسويق، بسبب الاختلافات في توجه الوقت (طويلة المدى في مقابل قصيرة المدى)، وتوجه الهدف (العلم في مقابل السوق). ولتحقيق مستوى عالٍ من الأداء الجماعي بين هاتين الوحدتين في تلك المرحلة المبكرة من تطوير المنتج، يلزم أن يكون هناك درجة عالية من التكامل تتكافأ مع المستوى المطلوب من الأداء. يعرض شكل (٩ - ٥) العلاقة بين خصائص الجماعات ومتطلباتها والأداء.



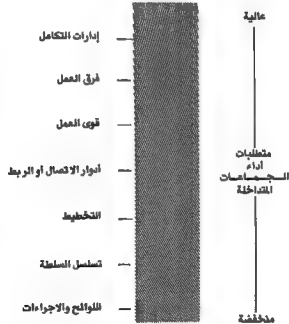
تحدد متطلبات التنسيق الإداري الثلاثة الصعوبات التي يمكن أن تواجه المدير في تحقيق التنسيق الفعال وبالتالي، تحقيق مستويات عالية من أداء الجماعات. فعلى سبيل المثال، تصادف الجماعات المتفاعلة ذات متطلبات التفاعل المحدودة (اعتماد متبادل مشترك)، ومتطلبات محدودة لتدفق المعلومات (درجة منخفضة من الغموض في المهام)، والمستوى الأدنى من الحاجة للتكامل (حد أدنى من التباين في توجهات الوقت والهدف)، أقل قدر من الصعوبة في تحقيق مستوى عالٍ من الأداء الجماعي. وعلى العكس من ذلك تعاني المجموعات المتفاعلة ذات متطلبات التفاعل العديدة (اعتماد تبادلي)، ومتطلبات متعددة للمعلومات (درجة عالية من الغموض في المهام)، وتتطلب مستويات عالية من التكامل (درجة عالية من التباين في توجهات الوقت والهدف) قدراً أكبر من الصعوبة في تحقيق مستوى عالٍ من الأداء الجماعي. مستقاول في القسم التالي الاستراتيجيات الإدارية المختلفة للتعامل بمستوى الأداء الجماعي.

استراتيجيات إدارة الأداء الجماعي:

يتوافر للمديرين عدد من الطرق التي يمكن أن تكفل لهم مستوى عالٍ من الأداء الجماعي. و يبرز شكل (٩ - ١) سبع طرق. ممكنة لإدارة الأداء الجماعي. ولا يمكن أن تكون قائمة استراتيجيات إدارة الجماعات هذه شاملة ونهائية بأي حال من الأحوال وإنما تم اختيار هذه الطرق السبعة على أساس تكرار استخدامها في مختلف أنواع المنظمات.

تم ترتيب استراتيجيات إدارة للجماعات في خط متصل واحد يعكس للمتطلبات للتزاييد للتتسيق (أي متطلبات التفاعل + متطلبات تدفق للمعلومات + متطلبات التكامل). يمثل الخط للتصل درجات أو مستويات الالتزام، والوارد التي توفرها المنظمة لتوجيه الأداء الجماعي بفعالية. كما يبرز الخط للتصل الاستراتيجيات المناسبة لمتطلبات مختلف مستويات التفاعل وتدفق المعلومات والتكامل. وأخيرا، في حالة التقدم من أدنى الخط للتصل (الأنظمة) إلى أعلاه (إدارات التكامل)، يمكن استخدام الاستراتيجية التي سبق اتباعها إلى جانب الاستراتيجية الجديدة في إدارة سلوك الجماعات: أي إذا اعتمد المدير على تخطيط أساليب لتوجيه العلاقات بين الجماعات، فمن المحتمل أن يعتمد أيضا على استخدام التسلسل الهرمي والأنظمة. وسنواصل استخدام شكل (٩ - ٢) لتوضيح الاستراتيجيات المختلفة لإدارة الجماعات.

شكل ٩ - ٢ استراتيجيات إدارة الجماعات



الأنظمة والإجراءات :

تتمثل أبسط الطرق لإدارة أداء الجماعات في التحديد المسبق للنشاطات والأنماط السلوكية المطلوبة من قبل أعضاء الجماعة عن طريق الأنظمة والإجراءات^{١٢}، و يعلم الموظفون الذين يتفاعلون مع بعضهم أن هناك مجموعة محددة من الإجراءات أو الخطوات التي ينبغي اتخاذها في حالة نشوء أوضاع معينة. فعلى سبيل المثال، تعرف إدارة التغليف والشحن أنه في حالة قيام إدارة التصنيع بتغيير عملية التصنيع من منتج متوسط الجودة إلى منتج عالي الجودة في الساعة العاشرة من صباح كل يوم، يلزمها أن تستخدم حاويات وبطاقات وصف مختلفة بالنسبة للمنتج الجديد. وبذلك يكون هناك تفاعل قليل أو حتى معدوم، إذ أن الإجراءات توضح التصرفات اللازمة مسبقا.

تكمن الميزة الأساسية للأنظمة والإجراءات في أنها تغني عن الحاجة للتفاعل والتدفق المستمر للمعلومات بين الجماعات أو الوحدات، كما أنها توفر سبل الاستقرار بالنسبة للمنظمة. فقد يبقى الموظفون في المنظمة أو لا يبقون، لكن الإجراءات باقية لتنظيم التفاعلات المستقبلية^{١٣}.

من ناحية أخرى فإن الأنظمة والإجراءات أساليب محدودة لإدارة أداء الجماعات؛ إذ أنها قابلة للتطبيق في حالة إمكانية التنبؤ بالنشاطات التي تتم بين الجماعات مسبقا وحينما يكون في الامكان الحصول على الاستجابات أو التصرفات المطلوبة. أما في حالة وجود درجة عالية من الغموض في المهام، وبالتالي زيادة في متطلبات تدفق المعلومات بين الجماعات، فقد تثبت الأنظمة والإجراءات عدم كفايتها كاستراتيجية لإدارة الجماعات.

تسلسل السلطة :

حينما تثبت عدم كفاية الأنظمة والإجراءات في الأداء الفعال للجماعات يصبح استخدام التسلسل الهرمي، أو الرجوع للرئيس الأعلى المشترك، الاستراتيجية الرسمية لإدارة الجماعات. فحينما تنشأ مشكلات بين إدارتي التصنيع والشحن — مثل عدم وجود كمية من البضاعة تكفي لتحميل شاحنة على سبيل المثال — تعرض المشكلة على مدير عام إدارة التصنيع لحلها. يقوم الافتراض الأساسي لاستخدام السلطة أو الرجوع للرئيس الأعلى المشترك كاستراتيجية لإدارة الجماعات على أساس أن المديرين في المستوى الأعلى يتمتعون بالنفوذ والسلطة لاتخاذ القرارات الفردية اللازمة. ومع ذلك، فإن لهذه الطريقة، كما للطريقة الأنظمة والإجراءات، محدوداتها. حيث إنه كلما زادت متطلبات التفاعل وتدفق المعلومات والتكامل، استفاد من هذه المشكلات المتعلقة بالعلاقات بين الجماعات كل وقت المدير، وأصبح الوقت المخصص للمسائل العاجلة — مثل تخطيط إنشاء مصنع جديد — محدودا جدا. وعادة ما تبرز صعوبات إضافية في حالة نشوء مشكلات بين وحدتين منفصلتين، مثل إدارتي الشحن والمبيعات، وبهذا يصبح الرئيس الأعلى المشترك، نائب الرئيس للفرع، هو المحكم الوحيد في المشكلات اليومية (الفرع).

التخطيط :

حينما يتعذر التحكم في المشكلات بين الوحدات أو الجماعات المتفاعلة عن طريق الأنظمة والإجراءات أو تسلسل السلطة، تتجه المنظمات إلى استخدام تخطيط النشاطات لتحسين مستوى أداء الجماعات. و يدخل ضمن تخطيط النشاطات وضع الأهداف التي يمكن أن تؤدي إلى إنجاز المهام^{١٤}.

لنأخذ مثالا: إنشاء مصنع جديد. تشترك الجماعات المختلفة المتفاعلة ذات الاعتماد بينها في أعمال مثل نصب إطار المبنى وتركيب ما يتطلبه المبنى من مرافق ومعدات كهربائية والآلات والمعدات الصناعية وخطط المواد الخام بخطط الإنتاج. لتجنب التفاعل المستمر بين هذه الجماعات، توضع خطط بحيث تؤدي كل جماعة أو وحدة مهمتها في فترة زمنية محددة ويكون لكل جماعة وحدة من الأهداف لعدد محدد من ساعات العمل في الإنشاء وتسليم معدات البناء، وتاريخ محدد لإنجاز مهامها. هناك علاقات محددة بين الجماعات، قابلة لاستخدام التخطيط فيها، بينما تتصف نشاطات جماعات أخرى — من جهة ثانية — بإمكانية استخدام الخطط في توجيه بعض التفاعلات فقط. و بناء على ذلك، يتعين على هذه النشاطات تطوير واستخدام استراتيجيات أخرى لتوجيه وإدارة تفاعلاتها.

السلوك في المنظمات

شركة باراماونت للانتاج السينمائي (Paramount Pictures)

كانت شركة باراماونت للانتاج السينمائي تنعم بالنجاح خلال فترة بداية ومنتهى الستينيات حيث أصبحت، بسبب نجاح مسلسلاتها التلفزيونية، إحدى أكثر الشركات الربحية في مجال الترفيه.

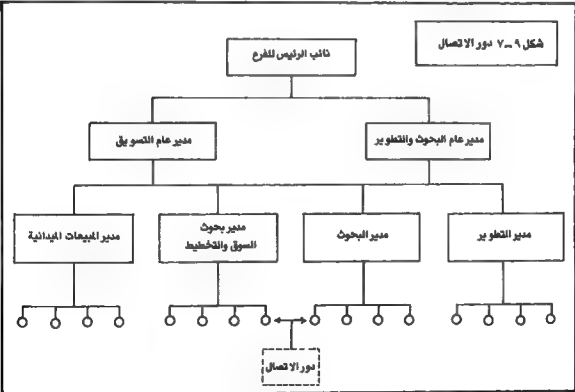
بدأت الشركة الأم (Gulf and Western) تحس أن تكاليف إنتاج وتوزيع الأفلام قد بدأت تأثّر على مزيد من الأرباح التي تعود عليها من قسم إنتاج مواد التسلية. وقد أدى الصراع بين مديري قلف وو يستن من جهة، ومديري باراماونت للانتاج السينمائي من جهة أخرى، إلى الاستقالة المفاجئة للعديد من مديري باراماونت الكبار. وتبع ذلك سلسلة من الظروف الحرجة لمدة ثلاث سنوات مع غياب الانتاج الفني الناجح، والأرباح المنخفضة للشركة.

شهر على مسرح الأحداث فرانك مانكوسو (Frank Mancuso) كرئيس جديد لباراماونت. وما يميز ما نكوسو - بخلاف مهاراته في مجال التصويق - هو أسلوبه الإداري المنضبط، ورغبته الأكيدة في إعادة باراماونت لمستوى نجاحها السابق. وقد انصب اهتمامه على جمع الوحدات لتعمل سوياً في انسجام، خاصة في مجالات الانتاج والتصويق والتوزيع، ووضع سياسة الباب المفتوح للمساعدة في تحقيق ذلك.

يبدو أن أسلوب ما نكوسو الجديد قد صانف بعض النجاح حيث تم مناقشة نص أحد الأفلام الذي يستند إلى إحدى القصص المشهورة في أحد أعداد مجلة كاليفورنيا - عن الطلبة الحربيين في الدفاع الجوي، من قبل كتاب السيناريو والمخرجين ومنذوى التوزيع لفترة دامت مدة أشهر. ولحقته الكسيرة في هذه القصة، قام أحد المخرجين بأخذ النص وتسليمه لمانكوسو ليطلع عليه. قرأ مانكوسو السيناريو وأصبح بطلا للقصة وتم إنتاج الفيلم وتوزيعه على نطاق واسع في ديسمبر ١٩٨٦ بعنوان «البلع للتطور» (Top Gun).

Laura Landro, "The Movie: 'Top Gun' and Deft Management Revive Paramount", The Wall Street Journal, July 14, 1986, p. 1.

المصدر:



ادوار الاتصال أو وظائف الارتباط :

عندما يزداد عدد التفاعلات، و يمتد حجم المعلومات المتبادلة بين وحدتين أو جماعتين فلكثر، يصبح من اللازم القيام بدور متخصص لمقابلة هذه المتطلبات. وقد أطلق على هذا الدور - باختلاف مدلولاته - اسم اتصال أو ربط بواكثر رسمية أطلق عليه (محور الارتباط الداخلي)^{١٠}

و يمكن تحديد دور للاتصال أو الارتباطيين أعمال البحوث التطبيقية وبحوث السوق في المثال الموضح في شكل (٩ - ٢) و يتضح ذلك أيضا في شكل (٩ - ٧) حيث يعمل الأفراد القائمون بهذا الدور على توفير الاتصالات الجانبية، وتسهيل التفاعل بين الدائرتين في عدة مجالات. و يتمثل أحد المجالات الهامة في تنسيق النشاطات الموجهة نحو التحقق من احتمالات المنتج الجديد الذي تقوم وحدة البحوث التطبيقية بتطويره. فقد يساعد التفاعل المؤثر الذي يوفره دور الاتصال المنتج من الانتقال إلى مرحلة التطوير بصورة أسرع أو يدفع إخصائيس البحث التطبيقي إلى مراجعة عملهم في ضوء التقويم السلبي الذي قدمته وحدة بحوث السوق. وفي كلتا الحالتين يمكن اتخاذ قرارات بشأن المنتج الجديد مبكرا أكثر منه في حالة عدم قيام دور الاتصال.

وتخدم أدوار الاتصال أو الربطيين الحدود عددا من الأغراض في المنظمات : أولا، يمكن أن تسهل هذه الأدوار عملية تدفق المعلومات بين وحدتين متفاعلتين أو أكثر. وعادة ما يحدث تدفق المعلومات بين وحدتين بالطرق الرسمية، التي تأخذ وقتا أطول، مثل المذكرات والاجتماعات الرسمية، فيما يوفر دور الاتصال وسيلة غير رسمية، يمكن أن تخفض الوقت المطلوب لتدفق المعلومات بصورة دقيقة. ثانيا - بما أن التفاعل يحدث بصورة متكررة، فإن الشخص الذي يتولى الاتصال يكون ملما تماما بطبيعة عمل الجماعات المتفاعلة. ويمكن أن تسمح هذه المعرفة للشخص الذي يقوم بالاتصال بالمساعدة في تنسيق النشاطات المعقدة المتعددة وتوفر للجماعات المتفاعلة فرصة فهم كل منها لأعمال ومسئوليات الجماعة الأخرى وإطلاع كل منها على تطور العلاقات بين الجماعات والقرارات اليومية المتخذة.

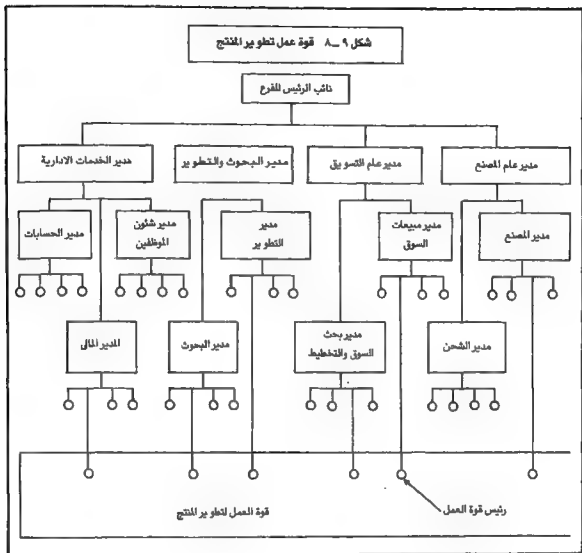
يمكن أن يثقا عن استخدام المنظمات لاستراتيجية دور الاتصال في إدارة أداء الجماعات عدد من النتائج السلبية: أولا - قد يكون لممارسة دور الاتصال آثار سلبية على الأفراد الذين يشغلون هذه الوظيفة إذ توصلت بعض الدراسات إلى أن شافلي وظائف الاتصال يعانون من علل وظيفية في الأدوار مثل المستوى المنخفض من الرضا الوظيفي والتعارض في الأنوار، ودرجة عالية من الغموض في الدور.^{١١}

ثانيا - من العوامل التي تحد من فعالية العلاقات بين الجماعات، قدرة موظف الاتصال على معالجة التفاعلات وتدفق المعلومات بين الأطراف المتفاعلة. زيادة على ذلك، كلما أصبحت التفاعلات وتدفق المعلومات بين الجماعات أكثر تعقيدا، زاد عدد الأفراد الذين يمارسون دور الاتصال، مما يؤدي بهم إلى الانصراف عن مهامهم الأساسية. وفي حالة نشوء وضع كهذا، تبدأ المنظمات في البحث عن طرق أخرى لتوجيه أداء الجماعات.

قوى أو مجموعات العمل :

حينما تصبح التفاعلات أكثر تعقيدا، مثل تزايد عدد الجماعات المتفاعلة بحيث يتجاوز جماعتين أو ثلاثا، يصبح عبء التنسيق أو القدرة على اتخاذ القرارات بالنسبة لدور الاتصال ثقيلًا. و يتمثل أحد أساليب معالجة هذه المسألة في تكوين قوة عمل مؤقتة تتكون من ممثلين لكل المجموعات المتفاعلة - واحد أو أكثر من كل مجموعة - وتبقى قوة العمل قائمة ما دامت المشكلة ماثلة. وحينما يتم التوصل إلى حل لتلك المشكلة يعود أفرادها إلى مزاوله أعمالهم العادية.^{١٢}

لفرض على سبيل المثال، أن مشكلة ما نشأت مع عملاء أحد الأقسام بشأن جودة المنتج. و بما أن هذه المشكلة لم يسبق التعرض لها من قبل، يقوم نائب الرئيس للفرع بتكوين قوة عمل لدراسة المشكلة، واقتراح الحلول الممكنة لها. تتكون المجموعة من ممثلين لكل من الوحدات الأتية: التصنيع، والشحن، والمبيعات، والبحوث، والتطوير. يعهد لهذه المجموعة، الموضحة بشكل (٩ - ٨)، بمهمة تحديد مصدر مشكلة الجودة، وتحديد واختيار الحلول البديلة لها وتنفيذ الحل الذي يتم اختياره. وعندما تتم معالجة المشكلة تحل المجموعة، و يعود كل عضو فيها إلى مجموعته الأصلية.



الطريق :

الفرق، وتشابه قوى العمل، عبارة عن مجموعة من الأفراد تستخدم لادارة نشاطات الجماعات في حالة وجود أكثر من وحدتين أو ثلاث وحدات تتفاعل مع بعضها. وتتضمن الصفة المميزة لفكرة الفرق في أنه يركز بوجه عام على مشكلات طويلة الأمد مما يستدعي تعيين الأفراد بصفة دائمة نسبياً في الفريق — ويتولى أفراد الفريق مسؤولية موزعة؛ واحدة تجاه الوحدة التنفيذية التي يتمتعون إليها أساساً، والثانية تجاه الفريق. وعندما يلجأ الفريق بمهمته يعود كل فرد فيه إلى مهامه التنفيذية الرسمية. ويعرض شكل (٩ - ٩) مثالاً لاستخدام فرق العمل في مصنع للطائرات حيث يتكون الفرق لتعمل في الأجزاء الرئيسية للطائرة (مثل أجنحة الطائرة بوينغ ٧٥٧). يسحب الاختصاصيون أصحاب المهارات العالية والمليونون من كل إدارة من الإدارات التنفيذية بالشركة، ويتم تعيين أحدهم رئيساً للفريق. لتسهيل عملية التفاعل، يمكن وضع كل فريق في كل قسم منفصل من أقسام المصنع.

السلوك في المنظمات استخدام فرق العمل في شركة (بيت لحم) للحديد

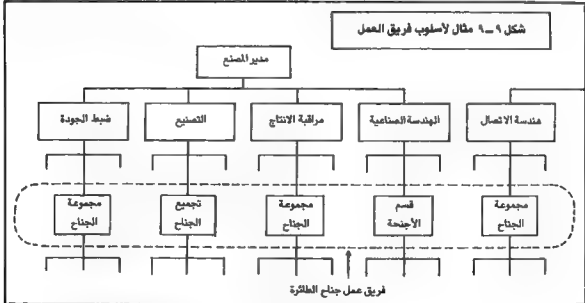
حينما يلتقى مدير شركة بيت لحم الحديد في محادثات غير رسمية، يطلق على هذا اللقاء «اجتماع البيترز الباريت» إشارة للاجتماع الذى تم بين مجموعة من مديري شركة بيت لحم ومعتين لسبعة عشر بنكا، استمر لمدة ٢٢ ساعة تتخللها فترات قصيرة تناول فيها المجتمعون فطيرة البيترز. وكانت النتيجة النهائية لذلك الاجتماع التوصل إلى أكبر صفقة مالية تتيج للشركة الحصول على مبلغ يصل إلى ٥٤٠ مليون دولار لاجراء التحسينات المطلوبة في مصانع الحديد. كما ركز الاجتماع ايضا على الأساليب الإدارية الحديثة التى تبتتها الإدارة المالية للشركة مؤخرا.

تدفع حالة الاضطراب التى تعانى منها صناعة الحديد والنشاط للمالى المديرين إلى البحث عن طرق عديدة لإدارة عملياتهم والعاملين معهم. وقد شجعت الأسعار المتقلبة للفولاذ على القروض والحاجة إلى رأس المال بالنسبة لشركات الحديد على الاسراع فى اتخاذ القرار، مما دفع بعدد من المؤسسات، بما فيها شركة بيت لحم، إلى حل الهياكل التنظيمية الجامدة والتى كانت تفصل بين إدارتها بصورة تجعل من كل منها مملكة صغيرة قائمة بذاتها.

أما المديرين اللذين لشركة بيت لحم، فغالبا ما يعملون في فريق عمل مكونة من الإدارات المختلفة تعمل لتجاوز مهام محددة مثلما يبين لنا المثال السابق. يتكون الفريق من ستة أشخاص مع ممثلين للإدارة المالية والإدارة الهندسية والقانونية والحسابات. ويمنح الفريق، الذى يكون عادة برئاسة أحد مديري الشركة الكبار، صلاحيات (ومسؤولية) كاملة لاتخاذ قرارات هامة. يقوم أعضاء الفريق بتحليل البيانات المتوافرة وأحيانا يقومون بجمع بيانات بطريقتهم الخاصة، والوصول إلى إجماع حول الاستراتيجية التى يتم اختيارها. وفي حالات كثيرة تبقى مهمة تنفيذ القرارات التى اتخذها الفريق من مسؤوليته. وبعد فراغ الفريق من مهمته يعود أعضاؤه إلى إداراتهم الأساسية ولكن لفترة قصيرة فقط (حيث يعودون إلى العمل في فرق مرة أخرى). لقد أصبح أسلوب اللامركزية في اتخاذ القرارات في شركة بيت لحم جزءا من إدارتها لذلك تجد بعض مديريها يعملون في أكثر من عشر فريق في وقت واحد.

T. F.O' Boyle; "Steel Companies Give Their Finance Staffs More Prominent Role In Solving Problems", The Wall Street Journal, August 8, 1984, p. 33.

ماخوذ من:



J. Galbraith; "Designing Complex Organizations", Reading, Mass: Addison-Wesley, 1973.

المصدر:

إدارات التكامل :

كلما ازداد حجم متطلبات التفاعل وانسياب المعلومات والتكامل، تضاعف عدد وحجم العلاقات بين الجماعات إلى قدر يتجاوز طاقة الخطط أو قوى العمل أو فرق العمل. وتجاوبا مع أوضاع كهذه، تسعى المنظمات إلى وضع أساليب أكثر استمرارية ورسمية تقوم على أساس السلطة وتمثل الأفاق التي يراها المدير العام^{١٨}، وتعرف هذه الأساليب بإدارات التكامل. تتكون إدارة التكامل - من حيث تنظيمها الأساسي - من شخص واحد يسمى محدد مثل مدير المنتج، أو مدير المشروع، أو مدير الصنف، أو مدير المجموعة. وناثرا ما يشرف هؤلاء المديرين على أعمال فعلية تتطلبها التفاعلات بين الجماعات، إلا أنهم مسئولون بوجه عام عن التكامل الفعال لنشاطات هذه الجماعات، و يكتسبون سلطة اتخاذ القرار من ارتباطهم المباشر بوظيفة إدارية عليا، يرفعون إليها تقاريرهم.

حينما تتعقد العلاقات بين الجماعات أكثر وأكثر، خاصة في الحالات التي تتعدد فيها قرارات الجماعات ويكون لها أثر كبير في الخطة ككل، تتجه المنظمات إلى زيادة أهمية إدارة التكامل بزيادة سلطاتها بطريقتين: أولا، بتعيين عدد من المسؤولين أو الاختصاصيين يرتبطون برئيس الإدارة مباشرة مكونين في مجموعهم إدارة فعلية للتكامل. وقد يكون هؤلاء المسؤولين إحصائيين في مجالات محددة، مثل بحوث السوق، أو التحليل المالي. والطريقة الثانية لتوسيع سلطات إدارة التكامل تتمثل في إعطائها فرصة التأثير في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بنشاطات الجماعات. ويمكن تحقيق ذلك بإشراك إدارة التكامل في أي قرار تتخذه أي وحدة تنفيذية أو بأن تكون لها سلطة البت في نظام للوزنات المالية^{١٩}.

تعمل إدارة التكامل أكثر الأساليب تطورا ومنهجية لإدارة العلاقات بين الجماعات في المنظمات. و يتطلب المستوى الأعلى من التطور إعادة التنظيم الشامل للمنظمة. وسيتم تناول موضوع البنية التنظيمية والتصميم التنظيمي في الفصول : السادس عشر، والسابع عشر، والثامن عشر.

ملخص : يعرض شكل (٩ - ١٠) ملخصا لطرق أو استراتيجيات إدارة وتوجيه أداء الجماعات. وكما يشير هذا الجدول، فإنه كلما ازدادت التعقيدات في متطلبات التفاعل وبتدفق المعلومات والتكامل، تركّز اهتمام المنظمة على مسككين: زيادة في عدد العاملين المشاركين في مجال إدارة العلاقات بين الجماعات، والتحول من الأساليب الإدارية غير الرسمية إلى أساليب أكثر منهجية. ولا يتوقف تحقيق مستوى عال من الأداء فقط على اختيار استراتيجية إدارية معينة بل وعلى مدى التزام المنظمة بالعمل على تطوير العلاقات بين الجماعات أيضا. وقد يستلزم اختيار أساليب مثل فرق العمل وإدارات التكامل أن تحيد الإدارة عن فلسفة المنظمة، على أنه قد يكون لهذا الانحراف عن فلسفة المنظمة انعكاسات سلبية على أجزائها الأخرى كإضعاف درجة مشاركة العاملين وقلب ميزان القوى وأحداث صراع بين الوحدات التنظيمية. وسيتم تناول اثنين من هذه الانعكاسات - السلطة والصراع - في الفصل الذي يلي.

تطبيق مفاهيم سلوك الجماعات :

بما أن البحوث التي تعمل فيها المنظمات في تحول واضطراب مطردين، فإن المديرين يسعون باستمرار إلى إيجاد طرق أكثر فاعلية لتجميع موارد المنظمة بغرض مقابلة تحديات التغيير التي يواجهونها. و يسلم المديرين غالبا بإمكانية تطبيق المفاهيم التي تم تناولها في هذا الفصل (مثل أدوار الاتصال وقوى الفرق والمفرق ووحدات التكامل) على تلك المواقف. سندخل في هذا الجزء الأخير من هذا الفصل ثلاثة تطبيقات للمفاهيم السلوكية للجماعات تستخدم في أحوال كثيرة وتشمل: الجماعات المبادئة، ولجان إدارة الحاسب الآلي، ولجان السياسات العامة.

الجماعات المبادئة :

دائما ما تواجه الصناعات التي تعمل في مجال التقنية المتطورة والسلع الاستهلاكية بالحاجات المتغيرة للأسواق. و يمكن أن تلب تلك التعقيدات وحجم المنظمة والأنظمة والسياسات المتبعة فيها عقبة أمام الاستجابات الفاعلة للمنظمة لهذه الحاجات. وفي الواقع، تمثل نشاطات المنظمة الداخلية وسياساتها عائقا أمام مقابلة السوق.

شكل ٩ - ١٠ استراتيجيات توجيه أداء الجماعات

الاستراتيجية	بـيـان
١/ الأنظمة والإجراءات	يتم تحديد النشاطات والأنماط السلوكية المطلوبة من الجماعات للتفاعلة مسبقاً. يعرف العاملون التصرف والفعل الواجب اتبعه في حالة نشوء مواقف معينة. تصف الأنظمة بأنها استراتيجية محدودة إذ أنها لا تستطيع أن تحدد كل التصرفات مسبقاً.
٢/ تسلسل السلطة	حينما تثبت الأنظمة والإجراءات عدم صلاحيتها كاستراتيجية لإدارة الجماعات يتجه التركيز إلى تسلسل السلطة أو الرئيس الأعلى للتركيب وتتصف هذه الاستراتيجية بالصور حيث إن حل مشكلات الجماعات يستنفد كل وقت مدير الإدارة العليا.
٣/ التخطيط	يتم تحديد الأهداف والغايات لتفصيل الجماعات. لهذه الاستراتيجية فعالية محدودة بسبب التعقيدات للربطة بعملية التفصيل وصعوبة تحديد أنماط التفاعل المستقبلية بالتفصيل مسبقاً.
٤/ أدوار الاتصال أو الارتباط	دور متخصص وغير رسمي بوجه عام ينفش بفرض نقل للمعلومات الحيوية وتنسيق نشاطات الجموعات. هناك بعض الحمل الوظيفية، مثل تمارض الأدوار التي قد تؤثر في سلوك موظف الاتصال.
٥/ قوى العمل	يتم تجميع أعضاء مختارين من الجماعات التفصيلية لتكوين قوة عمل. تقوم قوى العمل بوجه عام، بتنسيق النشاطات بين الجماعات لفترة محددة من الزمن وبذلك فهي مؤقتة. كما ينحصر دورها في تقديم للشورة فقط على أن يتم اتخاذ القرار النهائي من قبل مديري للمستويات الأعلى.
٦/ فرق العمل	تتألف قوى العمل لكنها تدوم لفترة أطول. ومن الممكن أن تمنح سلطة اتخاذ القرار.
٧/ إدرات التكامل	توفر استراتيجيات أساسية لتوجيه أداء الجماعات بوجه عام يرتبط مدير الإدارة بجهات إدارية عليا وينح سلطات أوسع لاتخاذ القرارات وتتمتع إدارته بمسؤوليات استشارية ومالية كبيرة.

لمواجهة هذه المشكلة المتفاقمة، قامت كثير من المنظمات بتكوين وحدات لفرق المجموعات المقدمة أو المخاطرة أو مجموعات التغيير.

ومجموعة التغيير - فكرة - تقوم على مفهوم تجارى، هي في الأساس قوة عمل رسمية تتكون من أعضاء يتمتعون لمجالات عمل مختلفة داخل المنظمة يعد لها الباحث عن فرص للتوسع في شكل منتجات أو خدمات جديدة.^{٢٠} وبالرغم من أنهم يثيرون مشكلات جديدة بالنسبة للإدارة إلا أنهم يقومون، في نفس الوقت، بتحديد فرص جديدة لتخطيط (نشاطات) الجماعات الصغيرة، والتطوير الجذري لمنتج جديد، واختراف أسواق جديدة أو إدخال خدمة جديدة، والتوسع في إمكانيات الربح بالنسبة للمنظمة في المدى القريب والمستقبل البعيد.

وعلى الرغم من وجود اختلافات حول صيغة مجموعة المخاطرة المقدمة من المنظمات، إلا أن هناك خصائص رئيسية لتلك المجموعات:^{٢١}
أولا - تركز المجموعات المقدمة على هدف مفرد وموحد لتخطيط (وأحيانا تنفيذ) دخول المنظمة في مجال عمل مربع، أو خدمة جديدة مربحة.

ثانيا - يتم تكوين أغلب هذه المجموعات، إن لم تكن كلها، من الخبراء والمديرين ذوي المهارات العالية من الوحدات التنفيذية المختلفة في المنظمة تحت رئاسة مدير واحد لفترة من الزمن. وتتميز هذه المجموعات، بوجه عام، بصغر حجمها من البداية وعادة ما يكون مدير المجموعة مسؤولاً أمام موظف تنفيذي من مستوى الإدارة العليا مما يتيح للمجموعة القدر اللازم من الحرية والصلاحيات. ثالثاً - تتميز المجموعات المقدمة بأنها عملية وتكرس جهودها لأحداث التغيير. ولكن مبررات بقائها في قيامها بعمل إبداعي وسد حاجات متجددة.

أخيرا، قد تصلح مجموعة المخاطرة كأساس للتدريب الإداري، كما تهيه الفرصة التعرف على المديرين، وتنميتهم نظرا لما تتمتع به من حرية في ممارسة نشاطاتها ووضوح أهدافها وخطط عملها.

تمثل شركات دالو والكيمويات وجذرال اليكترويك ومونشانتو و ويسنغهاوس وسيلانيزو ويونين كاربايد بعضا من مجموعة المظلمات التي قامت بتكوين مجموعات المخاطرة لتخطيط مشروع الدخول في أعمال جديدة. كما كانت تعمل في شركة منيسوتا للتعدين والتصنيع على الأقل ٢٤ مجموعة مقدمة في آن واحد، انبثق عن نشاطات منها قيام ستة فروع جديدة للشركة. كذلك اتبعت شركة دو بونت أسلوب المخاطرة حيث نجد ما بين ثلاثين وخمسين فريقا للتطوير يعمل في وقت واحد. فيما قامت شركة جنرال ميلر بتفصيل فلسفة العمل بأسلوب للمخاطرة في تركيبها الرسمية مثل «إدارة للجالات الجديدة» التي منحت صلاحية البحث عن فرص جديدة لأعمال الشركة ودراستها وتطوويرها.

تتميز مجموعات المخاطرة بأنها تطبيق عملي مفيد للمبادئ السلوكية للجماعات، ومع ذلك فهي لا تخلو من مشكلات خطيرة، خاصة بعد فراغها من مهامها:

وأول هذه المشكلات مسألة تسريح أعضائها، إذ يمكن أن يعود الأعضاء إلى مجموعاتهم الأصلية، أو يلتحقون بمجموعة أخرى حديثة التكوين، أو يبقون معا ويكونون نواة لقسم جديد يتولى مسؤولية المنتج الذي تم تطويرة، أو خط الإنتاج الجديد. وتفضل كثير من المنظمات هذا البديل الأخير لأن خبرة مجموعة المخاطرة تساعد خط الإنتاج الجديد أن يقف على قدميه. كما أنها تساعد على إجراء تنقلات للمديرين والموظفين إلى مواقع تتميز بالمسؤولية والتحدى لقدراتهم.

ثانها، تتراوح الانتقادات الموجهة للمجموعات المقدمة ما بين الدعاوى بأنها تعطل عددا كبيرا من الطاقات البشرية القيمة إلى الاتهامات بأنها تخلق جوا «للجلد العقيم»، أو بمعنى آخر إن كثيرا من الأفكار التي تتوصل إليها هذه المجموعات ليست قابلة للتطبيق تجاريا.

كذلك فإن مشكلة التفرعات التنظيمية (قيام منظمات جديدة من شركات قائمة أصلا Organizational Spin offs)، من أخطر الانتقادات التي وجهت لأسلوب جماعات المخاطرة. فبدلا من تطويرة فكرة المنتج الجديد أو الخدمة الجديدة التي تتوصل إليها المجموعة من الشركة الأم، يقوم أعضاء المجموعة في أغلب الأحيان، بتكوين شركة منفصلة. وقد كانت هذه إحدى المشكلات التي عانت منها الشركات العاملة في مجال التقنية مثل هيولت باكارد (Hewlett Packard) وتكساس للمعدات التي شهدت تكوين أكثر من ست شركات جديدة قامت على أساس أفكار جديدة لعاملين كانوا يعملون في تكساس للمعدات في السابق.^{٢٢} بالرغم من أن هناك اعتبارات قانونية يمكن أن توقف هذه الظاهرة غير الصحية إلا أن الدافع التجاري – الاعتقاد بأنك تؤدي عملا ما بنفسك بصورة أفضل من مؤسستك أو أعمالك الخاصة – هو الدافع الأقوى عند كثير من المديرين. ومع ذلك فسيستمر استخدام مجموعات المخاطرة، كأحد الأساليب لإدارة الجماعات، وذلك لضرورة تكامل موارد المنظمة لمواجهة تحديات البيئة المحيطة بها.

لجان إدارة الحاسب الآلي :

على الرغم من المعرفة والخبرة الفنية العالية التي يتمتع بها المتخصصون في مجال الحاسب الآلي، الذين يديرون نظم معالجة المعلومات في كثير من الشركات، إلا أنه تنقصهم المعرفة في مجال الأعمال التي تمكنهم من تحديد كيفية استخدام هذه النظم في اتجاه تطويرة عمليات وإنتاج هذه الشركات.^{٢٣} لذلك اتجهت أكثر من ١٠٠ شركة في الآونة الأخيرة إلى سد هذه الفجوة باستخدام فرق لإدارة الحاسب الآلي بدلا من الفنيين. تتكون هذه الفرق عادة من مديريين وتقنيين من الإدارات والمجالات التنفيذية المختلفة في المنظمة. وبيد أن هؤلاء يستطيعون التحدث عن الأرباح والخسائر ملغما يتحدثون عن تقنيات الحاسب الآلي.

إن الهدف الأساسي من تكوين هذه المجموعات هو محاولة الاستفادة من استخدام الحاسب الآلي في كل شيء يتعلق بالمنظمة من التخطيط الاستراتيجي، إلى مراقبة الإنتاج والمخزون. فبدلا من أن يترك المجال لتقنية الحاسب الآلي تحديد الكيفية التي تعمل بها الشركة، تبقى مسؤولية التأكد من أن احتياجات الشركة هي التي تحدد الكيفية التي يستخدم بها الحاسب الآلي لفرق إدارة

الحاسب الآلي. وحيث يتوقع أن يبلغ الاستثمار في مجال الحاسبات الآلية ونظم المعلومات (٢٠,٠٠٠) عشرين ألف دولار لكل موظف في عام ١٩٩٠ (أربعة أضعاف مكان عليه عام ١٩٨٠)، فإن المسؤولية المخصصة لمجموعات الحاسب الآلي كبيرة.

ولتحديد كيفية ملازمة الحاسبات الآلية لاحتياجات الشركة، تتولى هذه المجموعات مراقبة شراء معدات الحاسب الآلي ونظمه وإجراءاته لتحديد ما هو ضروري بالفعل. ومع تطور تقنية الحاسبات الآلية بالصورة التي يصعب على الإدارة استيعابها في بعض الأحيان، تعتبر سياسة ضبط النفس هامة وأساسية بالنسبة للمديرين الذين يخشون أن تنتهي شركاتهم إلى اقتناء وحدات متطورة دون أن يستخدموها أحد. ففي البنك الصناعي وشركة الائتمان بفيلادلفيا، تساعد مجموعة من المتقنيين الكبار على كبح جماح الذين يطلبون بالكثير في وقت قصير وذلك من خلال مراجعة طلبات ميمري الأقسام بإضافات جديدة على نظام الحاسب الآلي بالبنك.

بخلاف تفادي تبديد المال في شراء معدات جديدة، تسعى المجموعات المسؤولة عن إدارة الحاسب الآلي عادة إلى زيادة كفاءة المعدات المتوافرة مما يتطلب منها أحيانا اتباع أسلوب التحكم بين طلبات رؤساء الأقسام المتنافسين على استخدام الحاسب الآلي. ففي شركة انلاند للحدديد تقوم المجموعة المسؤولة عن مراجعة النظم التي تتكون من مديرين في مستوى نائب الرئيس أو أعلى، بتحديد أساليب «استخدام الحاسب الآلي» بين أقسام المبيعات والمالية والتصنيع في الشركة. وبالمثل تقوم مجموعة التخطيط الإداري ببنك الضمان الوطني بالاسيفيكي (Security Pacific National Bank) بلوس أنجلوس بمراجعة خطط نظم المعلومات والموارد، كل تسعين يوما. وأخيرا هناك معتلون لكل أقسام شركة ماشون بش للتأمين على الحياة والتي تستفيد من خدمات الحاسب الآلي، في لجنة تسيير تكون فيما بعد مسؤولة عن استخدام الحاسب الآلي وتطو ير نظم جديدة وتطبيقها أيضا.

وحتى في الحالات التي تقوم فيها الشركات باستخدام خبير للحاسب الآلي قادر على اتخاذ قرارات تتعلق بالنظم والعمل التجاري، فإن مجموعات العمل التي قامت بسد هذه الفجوة في السابق نادرا ما تنفص. و يبدو أن مزايا التنسيق والتوجيه والكفائية التي تنتج من أداء مجموعات إدارة الحاسب الآلي ذات قيمة كبيرة تجعل من العسير على المديرين التخلي عنها.

مجموعات السياسة العامة :

تركز الاهتمام في العرض السابق - بشكل أساسي - على أمور داخل المنظمة. ومن الممكن الاستفادة من مزايا مجموعات العمل المختلفة في مسائل ذات توجهات خارجية في جوهرها. وهذا ما نعتى به مجموعات السياسة العامة، أحد الأساليب الذي اتبعته أكثر من مائة شركة كبرى^{٢١}. ومن أول الشركات التي استخدمت هذا الأسلوب شركة جنرال موتورز، حيث تقوم مجموعات السياسة العامة بمساعدة الإدارة في معالجة الضغوط الخارجية العديدة التي أصبحت تؤثر على الأعمال في السنوات الأخيرة. وقد أصبح لهذه المجموعات تأثيرها الكبير على المنظمات، خاصة فيما يتعلق بتوجيهها حول المسائل الملحة والمثيرة للجدل.

تتباين خصائص مجموعات السياسة بشكل كبير، من شركة إلى أخرى، اعتمادا على طبيعة النشاط الذي تمارسه الشركة، والبيئة التي تعمل فيها، والمخاطر الاجتماعية التي تقابلها، فلا توجد مثلا مجموعة من القضايا المشتركة التي تقوم مجموعات السياسة بمناقشتها، أو معالجتها. فقد قامت مجموعة السياسة العامة بشركة جنرال اليكتريك، ذات مرة، بحصر وتسجيل ما لا يقل عن ١٢٠ موضوعا من الموضوعات ذات الاهتمام، تتراوح بين البيئة وسلامة المنتج، وفرص التوظيف المتساوية والاقتصاد في الطاقة وسرية المعلومات إلى العلاقات بالجمهور المحلي والنشاط السياسي والأعمال الخيرية والعلاقات مع الماسعين والعاملين.

كما يختلف مزيج عضوية المجموعة من شركة لأخرى بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة والعاملون والأكاديميون. ففي شركة جنرال موتورز وشركة الهاتف والتلكس الأمريكية وجى سى بى، تتألف المجموعة بكاملها من مديرين من خارج الشركة. وفي حالات أخرى، مثل شركة موبيل، والتأمين على المسافرين (Travelers Insurance)، وشركة بياتريس للأغذية، يشكل أفراد من خارج الشركة أغلبية الأعضاء. وفي المقابل، نجد أن مجموعة التسعة بشركة فيليبس موريس تضم خمسة أعضاء من إدارة الشركة بحيث يكلّف تمثيل الإدارة قيام الأشخاص المسؤولين عن تنفيذ القرارات بالمشاركة في صنعها.

وتشمل اللجنة المسئولة عن شركة ميد أيضا، و يطلق عليها هذا الاسم، موظفين أعضاء مشاركين في اللجنة. و يتم اختيار الموظفين، وعادة ما يكونون ممثلين للقطاعات، عن طريق نظام محكم للتزجيج والانتخاب. و يطرح هؤلاء الأعضاء، كما هو متوقع، مسائل لا تطرح عادة للنقاش مثل الاتصالات الداخلية، ومعالجة الصراعات داخل الشركة، وسرية المعلومات.

تتمثل الخاصية الثالثة للجان السياسة العامة في الدور المزدوج الذي تلعبه. فهي مسئولة عن معرفة الاتجاهات العامة في البلاد (في أوساط الداعين إلى حماية البيئة ودعاة حماية المستهلك والمساهمين وخلافهم)، ومعرفة الكيفية التي يحتمل أن يؤثر بها على المنظمة، وعلى المجموعة أن تسعى في نفس الوقت، إلى معرفة استجابة الشركة أو إمكانية استجابتها لهذه الضغوط والاتجاهات. وليس من المستغرب أن يصبح النقاش في مثل هذه المسائل مفيرا كما حدث مثلا حول قرار الشركات بالاستمرار في مزاولة أعمالها في جنوب أفريقيّا من عدمه.

وأخيرا، تحتاج مجموعات السياسة العامة إلى المعلومات الضرورية لأعداد توصياتها، وهي قادرة على طلبها من مصادر عديدة، من داخل المنظمة أو خارجها، مما يساعدها في مداولاها. ونظرا للأهمية المرتبطة بعضوية هذه المجموعات والمسائل المطروحة أمامها، فإن حجم للمعلومات الذي يتوافر لها، في بعض الأحيان يتجاوز القدر المطلوب إلى حد بعيد. لقد اكتسبت مجموعات السياسة العامة قدرا كبيرا من التأثير داخل المؤسسات، وتشير الدلائل إلى إمكانية اتساع مجال تأثيرها في المستقبل. واستشعرا لأهمية هذه للمجموعات في صياغة سياسات الشركات، فقد طلبت لجنة السندات والتبادل (Securities and Exchange Commission) من كل شركة، في عام ١٩٧٩م، أن يتضمن بيان نفو يرضا قائمة بكل لجانها الإدارية، مع وصف موجز لنشاطاتها. زيادة على ذلك، فقد وضعت بعض الشركات، مثل بنك أمريكا (Bank of America)، سياسة اجتماعية لإدارة وأنشأت إدارة للسياسة الاجتماعية؛ لتتولى نشر التقرير السنوي للشركة.

موجز للمدير:

- ١ - لسلوك الجماعات فيما بينها - نفس الأهمية التي لسلوك الأفراد داخل الجماعة بالنسبة للمديرين. و يمثل الاهتمام الرئيسى - في هذا المجال - في الطرق التي يمكن بها التنسيق بين هذه الجماعات لتحقيق الأداء الفعال.
- ٢ - هناك ثلاث خصائص أساسية تغلب على كل نشاطات الجماعات:
الاعتماد المتبادل: الذي يمكن أن يكون مشتركا أو متسلسلا أو متبادليا ، و يتعلق بدرجة الاعتماد بين الجماعات. و يعكس غموض المهام: درجة عدم قابلية التنبؤ بنتائج العمل بالنسبة للعاملين، و يتعلق بمدى الوضوح في المهام، ودرجة التقيد في بيئة العمل. أما توجه الوقت والهدف: فيشير إلى الاختلافات في المدى الزمني (قصير الأمد في مقابل طو يل الأمد) واختلاف توجهات الأهداف (علمية، ترتبط بالسوق فنية اقتصادية) بين الجماعات.
- ٣ - تؤثر الخصائص الثلاث للجماعات إلى نشوء ثلاثة عوامل محددة لأدائها: متطلبات التفاعل، ومتطلبات تدفق المعلومات، ومتطلبات التكامل. و يصعب من الصعوبة بمكان إدارة سلوك الجماعات مع تزايد هذه المتطلبات الثلاثة.
- ٤ - يتوافر للمديرين عدد من استراتيجيات إدارة للجماعات تتمثل أكثر ثلاث استراتيجيات أساسية منها في: الأنظمة، وتدرج السلطة، والتخطيط. وتتضمن هذه الاستراتيجيات معايير مقررة للتنسيق والاحتكام إلى المستوى الإدارى الأعلى والخطة التي يتم إعدادها مسبقا. وتقل فعالية هذه الاستراتيجيات كلما زادت درجة التقيد في التفاعل بين الجماعات.
- ٥ - انتشر استخدام أدوار الاتصال في المنظمات خلال السنوات الأخيرة في صيغة وظيفة «مساعد» كأساس لتدريب المديرين الجدد بوجه خاص.
- ٦ - يمثل استخدام قوى و فرق العمل مستوى عاليا من استراتيجيات إدارة الجماعات. و يتضمن ذلك تكوين جماعات مؤلفة من العاملين في الإدارات المختلفة تحتل مهمتهم في التنسيق بين نشاطات الإدارات المختلفة. وإذا ما تم تحديد مسؤوليات وسلطات هذه الجماعات بوضوح، فمن الممكن أن تساعد في تحقيق أهداف المنظمة.

- ٧ - حينما تتضاعف حاجات التنسيق، تلجأ كثير من المنظمات إلى استخدام إدارات التكامل التي تظهر عادة في شكل إدارات للمنتج أو المشروع أو مديرين للصنف. وتمثل هذه الاستراتيجية في إدارة الجماعات أكثر المحاولات رسوخاً في تنسيق النشاطات التنظيمية.
- ٨ - هناك أمثلة أخرى لسلوك الجماعات يمكن أن تتوافر في المنظمات. فقد تم تكوين الجماعات المقدمة في بعض المنظمات بغرض تركيز قدر أكبر من الاهتمام لتطويع منتجات جديدة أو خطوط إنتاج جديدة. وتخدم مجموعات إدارة الحاسب الآلي عدداً كبيراً من المنظمات كوسيلة رئيسية لتنسيق تأمين الحاسب الآلي واستخداماته وعملياته. وأخيراً، تم تكوين مجموعات للسياسة العامة من أعضاء متنوعين (أي أعضاء مجالس الإدارات ومديرين تنفيذيين وموظفين وأكاديميين)، لدراسة الكيفية التي تستجيب بها المنظمة للقضايا الاجتماعية المحيطة.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - لماذا أصبحت الحاجة إلى إدارة سلوك الجماعات أمراً مهماً؟
- ٢ - لماذا يسبب الاعتماد المتبادل مشكلات حول تنسيق سلوك الجماعات أكثر مما يسببه الاعتماد المشترك أو التسلسل؟
- ٣ - هل يمكن الاستشهاد بموقف يؤدي فيه الاختلاف في توجهات الوقت والهدف إلى حدوث مشكلة بين الجماعات المتفاعلة؟
- ٤ - هل يلزم أن يتوقع المديرين درجة من الغموض في وظائفهم ولماذا؟
- ٥ - ما هي الظروف التي تحدث من فعالية الأنظمة كأسلوب للتنسيق بين الجماعات أو لإدارتها؟ وما هي الظروف التي تحد من فعالية تدرج السلطة؟
- ٦ - ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية المرتبطة بشغل وظيفة الاتصال والربط بالمنظمة؟
- ٧ - ما هي الظروف التي يكون استخدام قوى العمل فيها أكثر ملاءمة من أدوار الاتصال في إدارة الجماعات؟
- ٨ - كيف يمكن للإدارة العليا منح إدارات التكامل سلطة التأثير على نشاطات التنسيق؟
- ٩ - ما دواعي تكوين مجموعات المخاطرة في المنظمات؟ ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية لهذا الأسلوب؟
- ١٠ - ما هو الغرض الذي تخدمه مجموعات السياسة العامة في المنظمات؟

حالة دراسية عن سلوك الجماعات شركة جيمس الهندسية (The James Engineering Company)

شركة جيمس الهندسية، شركة متوسطة الحجم، تعمل في مجال التصميم والانشاءات الهندسية، تتمركز في مدينة أنديةانا بولس بولاية انديانا، وتتخصص الشركة، التي أسسها صاحبها توم جيمس في عام ١٩٦٢، بتصميم وإنشاء الصناعات والمعاملات الصغيرة. لقد ظلت مبيعات الشركة تتزايد بنسبة ثابتة منذ إنشائها، بلغت حوال 2١٨ في السنة وسجلت عام ١٩٨٥ م مبيعات قدرها ثمانية ملايين، وربحا صافيا بعد خصم الضرائب ٩٥٠,٠٠٠ دولار.

تركزت معظم مشروعات الشركة في منطقة خمس ولايات تشمل انديانا وكنتكي وأوهايو وميتشجان والينوى. ومن جهة ثانية، هناك أعداد متزايدة من المشروعات تتعاقد عليها الشركة كل عام في كل من ولاية جورجيا وتنسي واركسس.

في التنظيم الأساسي للشركة، هناك أربعة مدبرين يرتبطون برئيس الشركة مستر جيمس: مدير التصميم الهندسي، ومدير التشييد، ومدير العقود، ومدير الخدمات الإدارية. أثبت هذا التنظيم نجاحه خلال السنوات الأولى للشركة، عندما كان العمل يجري في مشروع واحد أو مشروعين على الأكثر، فيما بلغ متوسط المشروعات التي تعمل فيها الشركة خلال السنتين الأخيرتين ما بين أربعة وستة مشروعات في مراحل مختلفة من مراحل البناء في أي وقت من الأوقات. مع التوسع في أعمال الشركة، بدأ مستر جيمس يحس أن التنظيم الحالي للشركة غير مناسب لمواجهة مشكلات التنسيق العديدة التي ظهرت، خاصة فيما يتعلق بالمشكلات التي برزت مع المشروعات الحالية التي تتولاها الشركة والخاصة بارتفاع تكاليف المشروعات وعدم القدرة على إنجازها في الأوقات المحددة.

وللتغلب على هذه المشكلات، قام مستر جيمس في مطلع عام ١٩٨٢ م بإنشاء وظيفة مدير مشروع، وترقية ثلاثة من أفضل مهندسي الشركة - جيم توماس وشارلي هولت وكلي وليمز إلى وظائف مدبري مشروعات. وقد منح مدير المشروعات، الذين يرتبطون مباشرة بمستر جيمس، المسؤولية الكاملة لتنسيق مشروع أو مشروعين في مرحلة التصميم إلى مرحلة التنفيذ. وللقيام بهذا العمل يقتضي الأمر أن يعتمد مدبرو المشروعات على الخبرة والموارد المتوافرة في الإدارات الأربعة وعلى تعاونها، فيما يعمل تحت الإشراف المباشر لكل مدير مشروع، سكرتير ومحلل تخطيط وتكاليف. يوضح شكل (٩ - ١١) التنظيم الجديد.

بعد مرور عام على الوضع الجديد لدير المشروع، دار الحديث التالي بين مستر جيمس ومدير المشروع شارلي هولت:

جيمس: لقد طلبت اليوم يا شارلي لأعرف تقييمك الشخصي لدى نجاح فكرة إدارة المشروع بالنسبة لك. وكما تعلم فقد أنشأت وظيفتك تلك على أمل أن يتم تنسيق الأعداد المتزايدة لمشروعاتنا على نحو أفضل. ولا بد لي أن أذكر، من جهة ثانية، أنني لم الإحظ تقدما في قدرتنا على مقابلة التكاليف المفررة والوقت المحدد لتلك المشروعات.

هولت: أسمح لي أن أقول: إنني مسرور بوظيفتي، لأنها مثيرة وأحب درجة الاستقلال الذي أتمتع به والتعامل مع مجالات العمل المختلفة في الشركة ومع نوعيات مختلفة من الزبائن، غير أنني - من جهة أخرى - أحس بالأحباط والعجز في محاولة إنجاز المشروعات.

جيمس: ماذا تقصد يا شارلي.

هولت: حسنا إن الأمر لا يبدو وظيفية بكل «المسؤوليات» لكنها بدون سلطات. لقد كان من المفترض أن تنسق بين مشروعاتنا المختلفة من البداية إلى النهاية لكننا لا نملك القدرة أو السلطة على الموارد التي نتكئنا من إنجاز العمل.

جيمس: لا فهم ما تقول. إنك ترتبطين مباشرة بالبيت هذه سلطة كافية؟

هولت: ليس بالتحديد مستر جيمس، يمكنني أن أعرض عليك المشكلات الكبيرة ولكن على أن أعتمد على إدارتي التصميم والتشييد للمساعدة في الأعمال اليومية. إلا أن الحصول على تعاونهم مرير كخلع الفرس. على أن «استجدي والتمس وأترقب» ليسير العمل في المشروع. وهذا هو السبب وراء ترك جيم توماس للعمل قبل شهرين حيث إنه أصيب بالأحباط نتيجة لعدم تعاون الإدارات الأخرى معه.

جيمس: عندما أنشأت التنظيم الجديد كنت أعتقد أنه أصبح واضحا للجميع أن مدبري المشروعات هم الأشخاص الرئيسيين في منظماتنا، وكان أملي أن تتعاون كل الشركة معكم.

هولت : هناك قدر من التعاون لكنه محدود. إن المشكلة تكمن في أن مديري الإدارات قد تعودوا على أساليب وإجراءات روتينية معينة في أداء عملهم. وحينما نتقدم بطلبات لا تتفق مع ما اعتادوا عليه... مثل طلب مهندس التصميم بأعداد أكبر مما سبق الشروع من المشروعات فإن ما تحصل عليه هو «المراوغة» أو تطبيقات مثل «إننا لا نعمل بهذا الأسلوب في هذه الإدارة» بسبب ذلك الإحباط.

جيمس : سأؤيد الأمر لا يرى ماذا يمكن عمله.

في نهاية الأسبوع نفسه دعا مستر جيمس مستر فرانك ميلر مدير إدارة التصميم الهندسي إلى اجتماع في مكتبه. إليك مقتطفات من الحديث الذي دار بينهما:

جيمس : فرانك أريد أن أتحدث معك حول نقطة أخرى تتعلق بمشكلات التنسيق الخاصة بمديري المشروعات.

ميلر : لقد كنت أشغال متى تستأجل عن تلك المجموعة. لقد كانوا مهندسين جيدين ولكنهم كمديري مشروعات يسببون متاعب أكثر مما تستحق الأمور.

جيمس : فسر ما تقوله يا فرانك.

ميلر : حسنا إذا كنت تريدني أن أخوض مباشرة في المسائل الجوهرية، فإن اعتماد مديري المشروعات ينصب على انتزاع السلطة أكثر من أداء العمل. إنهم دائما ما يتجاوزون حدود سلطاتهم كمديرين.

جيمس : أعطني مثالا لذلك.

ميلر : إنهم يأتون إلى مكنتي دائما مطالبين بالمزيد من العاملين في هذه الإدارة والتحول السريع من هذه الوظيفة، وإعطاء اعتبار خاص لمعامل معينين، وزيادة حجم الموارد التي يأخذها المشروع في الشركة. فإذا ما استجبت لكل طلباتهم فستكون لهم كل سلطات اتخاذ القرار، وسيرتبطهم كل العاملين، وبذلك أصبح أنا ومديرو الإدارات الآخرين بغير عمل. من المفترض أن تنحصر مسؤولياتهم في تنسيق المشروعات، وليس في إعطاء الأوامر التي تهدم إجراءاتنا الراسخة والفعالة.

أسئلة إرشادية:

- ١ - حدد لفرع الاعتماد المتبادل ومستوى الغموض في المهام والاختلافات في توجهات الوقت والهدف بين مديري المشروعات والمديرين التنفيذيين الآخرين في هذه الحالة. هل هناك من هو أهم من الآخر بحكم موقعه من مصدر المشكلة؟
- ٢ - قوم بتنظيم إدارة المشروع كأسلوب للتنسيق بين الجماعات في هذه الحالة.
- ٣ - ماذا يلزم مستر جيمس عمله لحل هذه المشكلة؟

شكل ٩ - ١١ الهيكل التنظيمي لشركة جيمس الهندسية



Notes :

1. Ellen Koltan, "Team Players," *Inc.*, September 1984, pp. 140-44.
2. James D. Thompson, **Organizations in Action** (New York: McGraw-Hill, 1967), pp. 54-55.
3. Jay W. Lorsch and J. J. Morse, **Organizations and Their Members: A Contingency Approach** (New York: Harper & Row, 1974).
4. William R. Dill, "Environment as an Influence on Managerial Autonomy," *Administrative Science Quarterly*, March 1958, pp. 409-43.
5. E. H. Neilsen, "Understanding and Managing Intergroup Conflict," in **Managing Group and Intergroup Relations**, ed. Jay W. Lorsch and Paul R. Lawrence (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1972), pp. 34-39.
6. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, **Organization and Environment** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1969), pp. 34-39.
7. *Ibid.*, p. 37.
8. *Ibid.*, p. 39.
9. Jay W. Galbraith, **Designing Complex Organizations** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1973), p. 4.
10. Lawrence and Lorsch, **Organization and Environment**, p. 11.
11. Galbraith, **Designing Complex Organizations**, p. 15.
12. James G. March and Herbert A. Simon, **Organizations** (New York: John Wiley, 1958), p. 44.
13. Max Weber, **The Theory of Social and Economic Organization**, trans. A. M. Henderson and Talcott Parsons (New York: Oxford, 1947).
14. Galbraith, **Designing Complex Organizations**, p. 12.
15. Robert L. Kahn, Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, and J. D. Snook, **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity** (New York: John Wiley, 1964), p. 101.
16. Robert T. Keller and W. E. Holland, "Boundary Spanning Activity and Research and Development Management: A Comparative Study," *IEEE Transactions on Engineering Management*, November 1975, pp. 130-33.
17. Galbraith, **Designing Complex Organizations**, p. 80.
18. *Ibid.*, p. 89.
19. A more complex management strategy, **matrix organizational design**, will be presented in Chapter 15.
20. See K. H. Vesper, **New Venture Strategies** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1980).
21. See L. Ingrassia, "How Four Companies Span New Products by Encouraging Risks," *Wall Street Journal*, September 18, 1980, p. 1; M. Hanan, "Corporate Growth Through Venture Management," *Harvard Business Review*, January-February 1969, pp. 43-61.
22. D. Clark, "Texas Instruments and Its Breakaway Offspring," *Texas Business*, September 1979, pp. 38-41.
23. "Solving a Computer Mismatch in Management," *Business Week*, April 2, 1979, pp. 73-76.
24. J. Perham, "New Tool for Company Boards," *Dun's Review*, October 1980, pp. 101-2.

Additional References :

- CYERT, R. M., and J. G. MARCH. **A Behavioral Theory of the Firm**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1963.
- DRUCKER, P. F. **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**. New York: Harper & Row, 1973.
- LAWRENCE, P. R., and J. W. LORSCH. "New Management Job: The Integrator." **Harvard Business Review**, September-October 1967, pp. 142-51.
- MILES, R. H. **Macro Organizational Behavior**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980.
- ORGAN, D. W. "Some Variables Affecting Boundary Role Behavior." **Sociometry**, 1971, pp. 524-37.
- ROBEY, D. **Designing Organizations**. Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1982, Chapter 14.

القوة والصراع في السلوك التنظيمي

القوة والصراع عاملان رئيسيان يؤثران على سلوك الأفراد في المنظمات . وتنفى تفاعلات القوة والصراع ، في بعض الأحيان ، إلى نتيجة معروفة سلفاً ، بينما تكون نتيجتها ، إلى حد كبير ، غير معروفة و يصعب التنبؤ بها في أحيان أخرى .

فمثلاً ، ترك إيدو بن لاند (Edwin Land) ، مؤسس ورئيس مؤسسة بولارويد (Polaroid Corp.) وظيفته في المؤسسة بعد ربع قرن من الزمان . وعلى الرغم من أنه كان في منتصف السبعينيات من عمره - وهو أكبر المساهمين في الشركة (يملك ١٢,٥٪ من أسهمها) - فقد أوضح لفریق الإداريين الذي جاء بعده أنه لن يسمح بالتحويل عن العمل في مجال التصوير الفوتوغرافي للهواة . وقد أوضح هذا الموقف حين قال:

«سأستخدم كل ما لدى من تأثير وقوة وسيطرة لتحقيق من عدم حدوث أى شيء آخر مهما كان ، ومن أنهم لن يهملوا هذا المجال مهما كان القدر الذي يتمتعون به من حرية التصرف ، وأنهم يشجعون ويرعون ذلك النشاط (أي التصوير الفوتوغرافي للهواة...)» - إن أهم شيء في السلطة هو أن تتأكد من أنه لا يلزم استخدامها ، وربما أقول ذلك حتى لا أضطر لاستخدامها»^١.

إن لممارسة لاند للقوة - أو التهديد باستخدامها - معنى واضح بالمقابل كان الصراع ، وليس التعاون ، هو أساس التفاعل بين العمال والإدارة ، خاصة في مجال صناعات السيارات والحديد . ومع وجود النزاع والجو الاستبدادي السائد في كثير من هذه المؤسسات الصناعية ، فإن هناك جهوداً كبيرة تبذل في مواجهة وحل هذا الصراع حتى تتمكن (هذه المؤسسات) من العمل بانتاجية أكبر . كما دفعت الأزمة الاقتصادية الناتجة عن الوضع الاقتصادي المتقلب ، ووجود منافسة قوية من الصناعات الأجنبية وغيرها ، إلى تكوين مجموعات من الإدارة والعمال ، في كل المستويات ، لمعالجة المشكلات قبل تفاقمها وبعبارة أخرى ، محاولة تقليص الصراع بمزيد من التعاون^٢.

القوة في المنظمات:

هناك العديد من تعريفات القوة وردت في الأدب للكتوب في مجال العلوم السلوكية . وقد أورد باخاراش ولولر (Bacharach and Lawler) منها على سبيل المثال :

تعرف القوة بأنها إجبار يفضي إلى نمط سلوكي لم يكن ليحدث في عدم وجود ذلك الإجبار .

القوة هي : قدرة الشخص أو مجموعة من الأشخاص على التأثير على سلوك الآخرين .

القوة هي إجبار أو قهر كامن ... وهي (في حد ذاتها) القدرة المتوافرة مسبقاً ، والتي تجعل استخدام القهر ممكناً^٣.

أما نحن فنقدم التعريف التالي :

قوة التفاعل (فرداً كان أو مجموعة من الأفراد) على المستهدف (فرداً أو مجموعة من الأفراد) هي قدرة الفاعل على ترتيب الموقف بحيث يتصرف المستهدف وفق رغبة الفاعل .

هناك عدد من النقاط التي يمكن ملاحظتها فيما يتعلق بهذا التعريف:
 أولا - تتحدد القوة بالموقع أو الموقع، أي أن قوة أحد المديرين في موقع ما (مثل الإدارة أ) لا تعني بالضرورة أن لهذا المدير أيضا قوة في موقع آخر (الإدارة ب مثلا). وعادة ما يشار إلى هذا الجانب الموقفي بالسلطة.
 ثانيا - القوة هي قدرة (Capacity) وحينما تستخدم هذه القدرة بالفعل، فإننا نشير بذلك إلى التأثير (Influence).
 أخيرا - يمكن أن تكون القوة للفرد على فرد، أو فرد على مجموعة، أو مجموعة على أخرى، وبذلك يمكن تطبيق القول على مفاهيم السلوك داخل الجماعات وبينها (الفصلان ٨، ٩) والقيادة (الفصل الحادي عشر).

أبعاد القوة :

لا بد أيضا من تناول الجوانب المختلفة للقوة قبل الوصول إلى رؤية أوضح لهذا الموضوع الهام.
 هناك ثلاثة أبعاد شاملة للقوة يرد تكررها بصورة متكررة وهي : (١) النطاق (٢) المجال (٣) النقل (الوزن)^٤.
 يرتبط نطاق القوة بعدد الأفراد أو المجموعات الأخرى التي يؤثر فيها شخص أو مجموعة معينة. فعلى سبيل المثال، يوجد لقسم التصنيع في شركة جنرال موتورز نفوذ كبير، إذ يشمل نطاقه أغلب أقسام الشركة الرئيسية (شيفرليه و بونتياك و اولدز موبيل و بويك وكاديلاك و جى إم سى وغيرها). أما بالنسبة للمدير فيمكن أن يشمل نطاق سلطته المرؤسين والوحدات الأخرى التي تعتمد على الخدمات أو المنتجات التي تقدمها إدارته.

يشير مجال القوة إلى مجموع النشاطات التي يؤثر فيها الفرد أو المجموعة. وباستخدام شركة جنرال موتورز مثلا مرة أخرى، يمكن أن يؤثر قسم التصنيع بالشركة على عملية التجميع بأكملها، إذ أنه الجهة التي توفر هياكل أجسام السيارات والقطع المعدنية الأخرى. وبالمثل، يمكن أن يشمل نطاق سلطة المدير على المرؤسين توزيع الأعمال أو الوظائف، وحضور الدورات التدريبية، وتقييم الأداء والزيادة في الراتب، والترقيات، والتنقلات، وما شابه ذلك.

أخيرا يتعلق وزن أو ثقل القوة بدرجة تأثير سلوك الفرد أو الجماعة على الآخرين. فمن الممكن أن يتسبب قسم التصنيع بشركة جنرال موتورز في توقف العمل بأكمله، كما يمكن للمدير ترقية المرؤسين أو أن يكون له التأثير في فصلهم من الخدمة.

نموذج القوة :

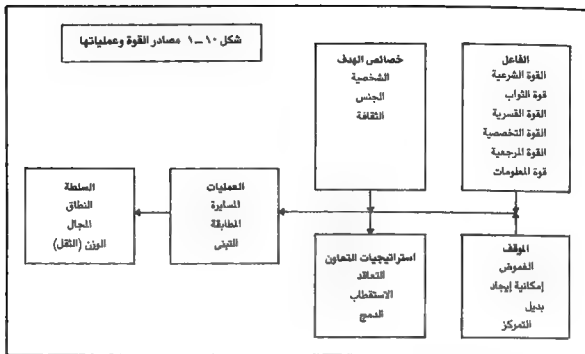
يعرض شكل (١٠ - ١) نموذجا أساسيا للقوة في المنظمات. و يلاحظ من هذا النموذج أن هناك أربعة مصادر للقوة تشمل : الفاعل (المدير مثلا)، والهدف، والموقف، والاستراتيجيات المشتركة. كما تظهر تأثيرات القوة كعناصر لعملية التأثير وتتضمن : المساندة، والمطابقة، والتبني.

وستتناول في الأجزاء التي تلي، عناصر هذا النموذج بالتفصيل.

ينبغي أن نشير بداية إلى أن هذا النموذج قابل للتطبيق على مستويات التحليل الثلاثة : الفرد والجماعة الواحدة والجماعات، أي أن هناك تشابها كبيرا بين مستويات التحليل هذه من حيث مصادر القوة والعمليات وغيرها.

مصادر القوة:

تشير التجارب والأبحاث إلى أن هناك مصادر عديدة للقوة في المنظمات وتتميز بعض هذه المصادر بطبيعتها الفردية بوضوح (أي خصائص الهدف) و يرتبط بعض منها بالموقف (أي التحكم في درجة الغموض)، فيما يتضمن بعضها تشكيلية من العوامل الفردية والموقفية (أي الفاعل)، ولا يزال البعض الآخر منها يتعلق بالقوة المكتسبة من خلال التفاعلات والمفاوضات (أي الاستراتيجيات المشتركة).



التفاعل كمصدر للقوة

من أكثر الشروحات الشائعة الاستخدام لأساسيات القوة تلك التي قدمها فرنش ورافن* (French and Raven) حيث حددا ستة أنواع للسلطة يمكن أن يملكها أى مدير وهى:

القوة الشرعية :

وهى التى يستمدّها الفرد من موقعه فى بنية المنظمة، أو التدرج الهرمى للسلطة فى المنظمة. وعادة ما تصادق المنظمة على هذا النوع من القوة ، باقرارها من قبل الادارة العليا أو باستخدام مسميات أو ألقاب مثل مدير أو مشرف.

قوة الثواب :

وتستند على القدرة على التحكم فى مكافأة الآخرين واستخدام هذه المكافآت (مثل الترقية والزيادة فى الراتب) بغرض تحقيق الامتثال لتوجيهات أو طلبات المدير.

القوة القسرية :

وتستمد من القدرة على توقيع العقاب على الآخرين (مثل التوبيخ وتخفيض الدرجة وإنهاء الخدمة) لعدم الامتثال لتوجيهات وطلبات الرئيس.

القوة التخصصية :

وتستند على القدرة الخاصة أو المهارة الفنية العالية أو المعرفة التى يلم بها الفرد. فقد يكون للمشرف الأول على الانتاج الجديد، مثلاً، بعض التسلّلات حول أداء إحدى المعدات ، فبدلاً من طرح هذه التساؤلات على مراقب الانتاج، يتصل المشرف بالشخص الذى كان يتولى وظيفة المشرف فى السابق لمساعدته فى الأمر، وذلك بحكم معرفته بالمعدة أو خبرته السابقة بها.

القوة المرجعية :

وتقوم على أساس انجذاب شخص لآخر أو إعجاب شخص بأخر. فقد يكون المدير محبوبا لمتعته بصفات أو سمات معينة تهم أو تجذب الانتباه نحوه (سحرا أو موهبة ذاتية). ويمكن أن تستند القوة المرجعية أيضا على الارتباط أو التبعية التنظيمية لشخص آخر قوى. فمثلا يطلق مسمى «مساعد» على الأشخاص الذين يعملون مع آخرين يحملون مسميات «مدير عام» أو «نائب رئيس». وبالرغم من احتمال عدم وجود قوة شرعية أو قوة الثواب أو القوة القسرية لمساعد نائب الرئيس، فقد يعتقد الآخرون أن هذا الشخص يتصرف بموافقة نائب الرئيس مما ينتج عنه حيازته للقوة أو التأثير على الآخرين.

قوة المعلومات :

وتتضمن الامكانية أو الفرصة المتاحة للأشخاص للحصول على معلومات حول أمور، أو نشاطات معينة داخل المنظمة، أو تتصل بعلاقة المنظمة مع البيئة. وقد ترتبط هذه المعلومات أو لا ترتبط بوظيفة الفرد أو موقعه من التنظيم. فمثلا، يستطيع أفراد في مستويات التنظيم الأدنى، مثل السكرتيرات، تجميع معلومات واستخدامها بصورة توفر لهم قوة أكثر مما تتطلب وظائفهم. يمكن من خلال تحليل هذه الأسس السبعة للقوة تحديد فرق آخر بينها — وهو أن القوة تقوم على أساس الموارد. فالقوة الشرعية والقسرية وقوة الجزاء والمعلومات تتحدد على أساس وسائل التأثير المتاحة للشخص الذي يستخدم القوة. أما بالنسبة للأنواع الأخرى، التخصصية والمرجعية، فانه لا تتحدد على أساس الموارد، بل بالخصائص الفردية لمصاحب التأثير ودوافع الشخص المستهدف أو المراد إحداث التأثير عليه.

السلوك في المنظمات :

هارولد جنين مدير الشركة الدولية للهاتف والتلفاز (HAROLD GENEEN OF ITT)

لم يظهر في التاريخ الحديث لجال الأعمال في أمريكا للمدير الذي ترك بصمته في منظمة من المنظمات، مظما فعل هارولد جنين في الشركة الدولية للهاتف والتلفاز. فقد بنى الشركة بجهود الفردى تقريبا لتصبح واحدة من أكبر الصناعات المتنوعة في العالم. وقدم أنسلا مثل رينوير Reynier — (صناعة أخشاب كبرى وفنادق شيراتون)، وشركة آيسون للزيت وللخايز. كما دأبت شهرته كإدارى قوى في داخل المنظمة وخارجها في نفس الوقت.

لقد أصبح تأثير مستر جنين — وأحيانا خفونة معاملته — على مرؤوسيه من المديرين من الأساطير. ومن العبارات التي تنسب إليه دائما «إن الشيء المهم هو الزيادة المستمرة في عائدات كل سهم» لقد كان منهفه تحقيق زيادة سنوية بمعدل 21% وقد حقق ذلك في أغلب السنوات، كما كان يؤمن بالمسعى للتوصل لتحقيق أهداف معينة قصيرة المدى، خاصة فيما يتعلق بالأرباح والتكاليف. فحيثما يقول «إذا نجحت في تحقيق الأهداف ربع السنوية، فسننجح في تحقيق الأهداف السنوية للدي»، فإن ما يعنيه واضح وجلي. فلاز يادة في الرواتب أو العلاوات تمنح على أساس مقدرة المدير على تحقيق الأهداف المقررة للسنة للحددة.

كان جنين يعمل لساعات طويلة، ولم يكن للتفصيل الخلفية بأعمال الشركة، إنه يلم بالكثير مما يدور في الشركة بحيث لا تقوت عليه إلا أحداث قليلة. وقد اكتسب جنين هذه المعرفة من الاجتماع العام للشركة، الذي يطلق عليه اسم الاجتماع العام للادارة، الذي يعقد شهريا، وليلة ثلاثة أيام، لأكثر من مائة من المديرين بالشركة، في قاعة واحدة. لقد كانت تروى قصص أسطورية عن قوة احتمال جنين ومعلوماته الحية في هذه الاجتماعات، كما يروى عن تعليقاته الانتقادية للمديرين الذين يحضرون الاجتماع دين الاعداد للسبق له.

نشأ جانب من قوة جنين على مرؤوسيه من المديرين، من وجود عدد كبير من الاستشاريين والتخصصيين في الشركة، إذ يعمل المديرين المتفديين وهم لا يدرؤون تماما ما إذا كانوا مراقبين مستشارين، ويتم تحليل أمانهم من قبل الفرق العاملة بالمرکز الرئيسي، وعلى ضوء هذا التحليل يتقدم مستقبلهم الوظيفي، أو يتوقف عند حد معين، وذلك برفع للشكايات التي يتم اكتشافها لجنين مباشرة.

تلقاه جنين عن العمل وقد تجاوز عمره السبعين عاما ولكنه بقي منبرا للشركة العالمية للهاتف والتلفاز، كما بقى تأثيره وفلسفته بالرغم من أنه قد ترك إدارة للشركة.

خصائص الهدف :

من الممكن تعزيز سلطة الرئيس بخصائص معينة للهدف. ومن بين أهم تلك الخصائص: الشخصية، والجنس، والثقافة. لقد تبين أن خصائص الشخصية ترتبط بقابلية الفرد للتأثير. فعلى سبيل المثال، يتأثر الأفراد الذين تقل قدرتهم على احتمال الغموض، أو ذوو حاجة الانتماء للآخرين من ذوي القوة^٦. أما الأشخاص الذين يظهرون درجة منخفضة من الثقة بالنفس، فيسهل التأثير عليهم، ولكن الحال كذلك أيضا بالنسبة للذين يتميزون بدرجة عالية من الثقة بالنفس. فإذا أحس الأفراد الذين يتميزون بدرجة عالية من الثقة بالنفس – بالحالة الأخيرة – بأن التأثير عليهم من قبل رئيس قوى سيؤدي إلى تحقيق أهداف شخصية معينة، فإنهم يسلّمون أنفسهم لهذا التأثير.

أوضحت الدراسات السابقة أن لكون الشخص المستهدف رجلا أو امرأة، علاقة بقباليته للتأثر بواسطة الرئيس، حيث أشارت تلك الدراسات إلى أن الذكور يجهون نحو الاستقلالية في تصرفاتهم أكثر من الإناث، إلا أن عدد الدراسات التي أوردت هذا الاختلاف قد تناقص بشكل كبير عندما تلاشت فكرة تنميط الأدوار على أساس الجنس^٧. أخيرا، من الممكن أن يكون للثقافة دخل كبير في قوة التأثير. ومن أمثلة ذلك أن بعض الثقافات، مثل الثقافة الفرنسية، تركز على الفردية والاستقلال والتنوع. ويتوقع في مثل هذه الثقافات أن تكون هناك مقاومة لحاولات التأثير. ومن جهة أخرى، يتوقع أن يتأثر الأفراد الذين يعيشون في ثقافات تركز على التماسك والانسجام والاتساق (مثل الثقافة اليابانية) بالقاء القوى بشكل كبير.

العوامل الموقفية :

ثالث المصادر الرئيسية للقوة هي العوامل الموقفية التي تؤثر على وظيفة المدير، أو نشاطات الجماعات. ومن بين هذه العوامل: الغموض، والاحلال، والمركز^٨.

الغموض :

يمثل الغموض جزءا من وظيفة كل مدير ولا يتعلق فقط بنقص المعلومات حول الأحداث المستقبلية، بل وحول التصرفات والقرارات والأنماط السلوكية الفعالة في المستقبل. وغالبا ما يصاحب الغموض استحداث سلعة استهلاكية ورد الفعل الحكومي نحو الاتجاه بدمج شركة في أخرى، وتوقع تحسن في مستوى أداء الموظفين نتيجة لتنفيذ برنامج جديد للحوافز.

لا يشكل الغموض في حد ذاته عاملا محددا للقوة، بل تحددها القدرة على التغلب على الغموض والتحكم فيه. تكمن مقومات البقاء لأي منظمة في الفعالية التي تستطيع بها تحويل المدخلات والموارد إلى سلع وخدمات. لذلك يمنح الأفراد أو الجماعات التي تسيطر على الغموض وتتحكم فيه أكبر قدر من القوة. وبهذه الطريقة يستطيع هؤلاء تسهيل الأمور بالنسبة للآخرين، و يكافئون بالتقدير المرتبط بموقعهم في هيكل القوة.

لنأخذ الموقف الذي يواجهه مدير الإنتاج والتسويق في شركة صغيرة لصناعة الأسمدة – فقد يرغب مدير الإنتاج في تنفيع الإنتاج لتخفيض التكلفة، إلا أن اختلاف طلبات العملاء من حيث الكمية والنوعية وورودها في فترات مختلفة قد يربك أنسياب الإنتاج. ومن جهة أخرى، يطلب مدير التسويق بضرورة الوفاء بالطلبات في الوقت المناسب لمقابلة احتياجات العملاء، غير أن أنسياب عملية الإنتاج بصورة مستمرة قد يتعارض مع هذا الموقف لأن المنتجات المطلوبة بمواصفات معينة لا تتوافر إلا في فترات متقطعة.

وللسيطرة على هذا الغموض، يمكن أن يعهد بمهمة التكامل بين الإنتاج وطلبات العملاء لمدير جدولة الإنتاج، الذي يقوم بجدولة الكميات المنتجة بحيث يتم التسليم للعملاء خلال فترة زمنية معقولة. وبناء على ذلك، يقوم مدير جدولة الإنتاج بمهمة التحكم في درجة عدم التأكد المرتبطة بمهام كل من مدير الإنتاج ومدير التسويق. ولهذا يعطى الشخص الذي يقوم بهذه المهمة قدرا معيناً من القوة على المديرين الآخرين.

الاحتمال :

يتعلق العامل الموقفى الثانى بمدى إمكانية أى مدير توفير الموارد والخدمات التى يطلبها الآخرون . فهناك علاقة عكسية بين الاحلال أو الاستعاضة، والقوة . فكلما ازداد اعتماد شخص أو جماعة على الموارد والخدمات التى يوفرها مدير ما (أى إمكانية محدودة للاحلال) زادت قوة المدير على الأشخاص أو الوحدات التى تتلقى هذه الموارد أو الخدمات^٩.
لننظر فى موقف مدير الخدمات فى شركة كبرى للمكاتب التجارية. فحينما يريد هذا المدير تأمين الأثاث المكتبى مثل المكاتب والآلات الطباعة ودواليب حفظ الملفات، يمكنه أن يتجه إلى عدد من موردى هذه المعدات، ونتيجة لوجود بدائل جديدة للاستعاضة، فليس لأحد من هؤلاء الموردين القوة على مدير الخدمات.

من ناحية أخرى، نجد مدير الحسابات الذى يعمل فى نفس المبنى، يعتمد على مدير الخدمات فى توفير المعدات والخدمات التى يحتاجها فى عمله. فإذا احتاج إلى معدة لمعالجة البيانات أو كراس أو حتى مساحة إضافية للمكتب، فلا بد له من طلب ذلك عن طريق مدير الخدمات. لذلك فقد منح مدير الخدمات قوة واسعة على الآخرين بسبب الموارد التى يتحكم فيها بالرغم من أنه يشغل وظيفة بسيطة (قليلة الأهمية) بالنسبة للمنظمة ككل. و بعبارة أخرى ليس هناك بديل آخر لما يقدم من موارد وخدمات أو إمكانية محدودة للاستعاضة عن الخدمات التى يقدمها.

المتمركز:

يتعلق المصدر الثالث للسلطة بمدى الأهمية التكاملية، أو متمركز موقع المدير بالنسبة للنجاح والأداء الكلى للمنظمة.

و يشتمل المتمركز على عاملين:

- (١) مدى ارتباط الموارد التى يوفرها أحد المديرين بنشاطات الوحدات الأخرى.
- (٢) أثر إلغاء وظيفة المدير والمركزية أو الوحدة المركزية على المنظمة. و بعبارة أوضح كلما زادت المتطلبات من الموارد وأثرها على الأداء، زادت قوة المدير على الوحدات الأخرى.

فى أحد المستشفيات، تقوم إدارة الحسابات بتوفير الموارد والتفاعل مع عدد من الإدارات الأخرى فى المستشفى. فإذا تم إلغاء إدارة الحسابات تعطل العمل، ولكن ليس للحد الذى يجعل استمرار المستشفى فى العمل مستحيلا. ومن جهة أخرى، لا توفر إدارة التمرىض الموارد للوحدات الأخرى وتتفاعل معها لحسب، بل سيتتج عن إلغائها مشكلات عو يصة فيما يتعلق بمستوى خدمة رعاية المرضى. إذن فلإدارة الحسابات قدر متوسط من القوة على وحدات المستشفى الأخرى، غير أن قوة إدارة التمرىض ستكون أكبر بكثير بسبب أهميتها القصوى لأداء المستشفى.

ولهذه المصادر الموقفية للقوة وثيقة بخصائص المجموعات الثلاث التى عرضنا لها فى الفصل السابق: أى أن الغموض يرتبط بغموض المهام، وترتبط إمكانية الاستعاضة بالاعتماد المتبادل، فيما يرتبط المتمركز بتوجهات الوقت والهدف. و يعرض شكل (١٠ - ٢) هذه العلاقة.

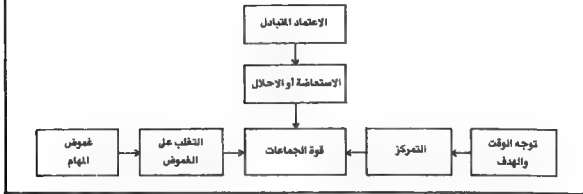
الاستراتيجيات المشتركة كمصدر للقوة :

حتى فى حالة قيام علاقات القوة عن طريق درجة الغموض والاستعاضة (عن البديل المتوفر) والمركزية، فلا تزال هناك استراتيجيات أخرى يمكن أن يستخدمها الأفراد أو الجماعات للحصول على السلطة. و يطلق على هذه الاستراتيجيات – الاستراتيجيات المشتركة – لأنها تتضمن الاتفاق بين طرفين أو أكثر.

استراتيجيات اكتساب القوة هى عبارة عن الاتفاقات الواعية بين جماعتين أو أكثر على تخفيف درجة عدم التاكيد التى تسببها نشاطات جماعة معينة للجماعات الأخرى المتفاعلة معها. و يعنى ذلك أن الاكتساب الفعال للقوة لجماعة من فئى الأشعة مثلا، يعتمد على قدرتها فى الوصول إلى اتفاقية عمل مع جماعة الأطباء يتم بموجبها التحكم فى درجة الغموض التى تسببها إحدى الجماعتين للأخرى.

وهناك ثلاث استراتيجيات مشتركة رئيسية لحيازة القوة وهى: (١) التعاقد (٢) الاستقطاب (٣) الاندماج.

شكل ١٠ - ٢ العوامل المحددة لقوة الجماعات



التعاقب:

يطلق على عملية التخليق التبادل المنظم أو التفاعلات المستمرة مستقبلًا مصطلح التعاقب. ومن أمثلة ذلك، اتفاقيات المساومة الجماعية بين الإدارة والعمال، حيث يوجد قدر من الغموض عند كل جماعة بالنسبة للأخرى. فالإدارة من جهة تطالب بقوة عاملة مستقرة ومنتهجة لتتمكن من تحقيق الأهداف الاقتصادية للشركة، فيما يطالب العمال - من جهة أخرى - بمفئات أجور مناسبة ومزايا إضافية وأمان وظيفي. ومن خلال الاتفاق عن طريق المساومة الجماعية الناجحة تتم إزالة الغموض الذي تشكله كل جماعة للأخرى لفترة تتراوح بوجه عام بين السنة والثلاث السنوات. وتكون النتيجة أن كلا من الإدارة والعمال قد اكتسب قدرًا من القوة عن طريق السيطرة على الغموض واستقرار العلاقة بينهما.

الاستقطاب (Co-opting):

الاستقطاب ثنائي الاستراتيجيات المشتركة لحيازة القوة، وهو عملية استيعاب عناصر أو جماعات جديدة في قيادة المنظمة، أو في الجهاز الذي يتولى وضع سياساتها لتجنبها العوامل التي تهدد استقرارها وبقائها^{١٠}، حيث يؤدي استيعاب الجماعات للمنظمة إلى تخفيف درجة الغموض في التأثيرات التي يمكن أن تكون لجماعة على الأخرى. فمن الممكن مثلاً، أن تضم المؤسسات إلى مجالس إدارتها ممثلين من البنوك المعروفة التي تتعامل معها للحصول على الدعم المالي، وذلك من أجل إقامة علاقات مستقرة مع المؤسسات المالية للقرضة. كما يمكن أن تضم شركة زيت متوسطة الحجم، متخصصة في تكرير البترول وتوزيع المنتجات البترولية، شركة أخرى متخصصة في مجال التفتيش عن البترول والنقل وذلك عن طريق الشراء أو الدمج، أما داخل المنظمة الواحدة، فمن الممكن دمج وحدة الشحن في وحدة التصنيع.

بالرغم من أن عملية الاستقطاب الواردة في كل من هذه الأمثلة تؤدي إلى تخفيض درجة الغموض الذي تفرضه جماعة على أخرى، إلا أن ذلك يمثل ضرباً من التعاون أكثر تقييداً من عملية التعاقب، وذلك لاحتمال ظهور بعض الآثار السلبية. فمثلاً حينما تكون عملية الاستقطاب فعالة، فإنها تضيف جماعة (خارجية) للجماعة المستقطبة مما قد يثير بعض المسائل المتعلقة بجوانب النشاط الأخرى للجماعة، وممارسة التأثير عليها. ولعله من الساذجة بمكان، الاعتقاد بأن تأثير وتفاعلات ممثل المؤسسات المالية في مجلس الإدارة سيوقف عند حد تأمين الدعم المالي أو المسائل المتعلقة بتخصيص الاعتمادات، بل إنهم، بحكم موقعهم في مجلس الإدارة، يملكون حق المشاركة في القرارات المتعلقة بالتعاقب في الإدارة، وتطور منتج جديد، وسياسات توزيع الأرباح وخلالها.

الانتماء :

يطلق على عملية التوحيد بين وحدة تنظيمية وأخرى أو الأعمال المشتركة بينهما، بغرض التخفيف من الغموض، مصطلح الدمج أو الائتلاف. ويتم ائتلاف جماعتين أو أكثر عندما يتعذر تحقيق التعاقد أو الاستقطاب أو يصبح تقليل درجة اعتماد جماعة على أخرى مستحيلا مما ينتج عنه قدر عال من الغموض في التفاعل بين الجماعات.

كثيرا ما يستخدم الائتلاف في مجال السياسة، وخاصة مجال السياسة الدولية لاكتساب القوة. و يصدق ذلك على النظم السياسية التي تقوم على تعدد الأحزاب، وفي الحالات التي يفشل فيها الحزب السياسى الرئيسى في الحصول على أغلبية مطلقة في الانتخابات. ولكنى يحق هذا الحزب السيطرة، و يزيل حالة الشك في تفاعلات الكيانات السياسية الأخرى، يدخل في ائتلاف مع واحد من أحزاب الأقلية. و ينتج عن ذلك تكوين يعمل كجماعة متحدة لتحقيق أهداف محددة. بيد أن هذا الائتلاف قد ينقصه الاستقرار خاصة عندما تبرز خلافات بين أعضائه، فإذا ما وصلت الخلافات حدا يصعب معه احتواؤها، فمن المحتمل أن يسحب حزب الأقلية تأييده للائتلاف، مما يؤدي إلى حالة الغموض، وإلى احتمال الدعوة إلى إجراء انتخابات جديدة.

أما في المنظمات الأخرى، فليقلب التحالف السائد، أو بالتحديد جماعة الموظفين التنفيذيين، دورا بارزا في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة^{١١}. و بسبب التزايد في حجم كثير من المنظمات وتعقيدها، فقد اتسع نطاق توزيع القوة فيها، فيما أصبح عدد للمنظمات التي تعمل بفعالية بدون توحيد القوة، في صورة شخصية رئيسية في المنظمة ونخبة من المساعدين له، محدود جدا.

و يقول سالزك (Zalozek):

«من الممكن أن يؤدي الإخفاقي في إقامة تحالف داخل الجهاز التنفيذي لمنظمة من المنظمات إلى نتائج خطيرة مثل الشلل الذي يمتثل في عدم القدرة على اتخاذ القرارات وتقسيم الأداء والتنازع والتنافس الصريح داخل جماعة المديرين التنفيذيين»^{١٢}.

فبدون تحالف غالب يعمل على تركيز القوة الموزعة في المنظمة والتحكم فيها، سيسود الغموض الذي يؤدي إلى فقدان الاتجاه وغياب الأهداف وإلى نشوء الصراع والتدنى في مستوى الأداء.

هناك أمثلة عديدة لأنواع التحالف الذي يسود في كل أنواع المنظمات مثل الكنائس ومجالس الأبرشيات في المنظمات العقائدية، واللجان التنفيذية في المؤسسات، والوحدات الإدارية في المستشفيات، واللجان الإدارية في كليات إدارة الأعمال. فإذا كان التحالف وأعضاؤه يعملون للنهوض بأهداف ومرامي وأغراض المنظمة فسيتم استبقاؤه. أما إذا كان موقف التحالف مغايرا لذلك، فسيتم حله وتكون بين تحالف آخر بدلا منه.

وكما هو متوقع، فهناك أنواع مختلفة من التحالفات التي يمكن أن تسود في المنظمات؛ غير أن هناك أربعا منها سائدة بشكل كبير وهي:

١ - التحالف للتنفيذ :

و يتضمن مشاركة مجموعة صغيرة من المديرين التنفيذيين والاستشاريين لرئيس الإداريين التنفيذيين في عملية اتخاذ القرار وبالتالي مشاركتهم في القوة. و يطلق على هذا النوع من التحالف عادة، اسم فريق الإدارة العليا.

٢ - التحالف التخصصي :

و يوجد في المنظمات التي تطغى فيها الأهداف المهنية للأفراد على الأهداف التنظيمية. و يوجد هذا النوع من التحالف في المنظمات التي يؤدي العمل الفني فيها (مثل الهندسة والبحث والتطوير وما شابهها) دورا حاسما.

٣ - التحالف البيروقراطي :

حيثما يعجز الرئيس الأعلى للمنظمة عن متابعة ما يجري فيها، يتم تعويض بعض السلطات للوحدات أو الإدارات الأخرى (ما سنسميه فيما بعد باللامركزية). و يطلق على هذا النوع من التحالف البيروقراطي الذي يماثل ما يوجد في منظمة كبيرة لمنتجات

متنوعة أو خدمات عديدة. فحينما يتركز الاهتمام على الوحدة المعينة، بدلا من تركيزه على المنظمة ككل، ينتج عن ذلك إحلال أهداف الوحدات الفرعية أو الأهداف الشخصية محل أهداف الشركة.

٤ - التحالف السياسي :

و يقوم على النشاطات السياسية لأطراف التحالف، أكثر من استناده على السلطة التخصصية أو البيروقراطية أو التنفيذية. وقد ينتج عن انتشار النشاط السياسي في المنظمة عدم وجود تحالف قوى بالقدر الذى يتيح السيطرة على الأمور وغياب أهداف كلية للمنظمة، وعدم وجود توجه عام للمنظمة.

تعكس التحالفات وأعضاؤها، بوجه عام أنماطا سلوكية ترتبط ارتباطا وثيقا بالأسباب التى دعت إلى قيام التحالف، وكثيرا ما نقرأ أو نسمع عن عاملين في منظمات يصفون المؤسسة التى ينتمون إليها بعبارة مثل:

«تعمل شركتنا في مجال التسويق» أو «إننا نركز على المواهب الإبداعية للعاملين معنا» (في مؤسسة للإعلان مثلا) أو «تعمل الخبرة الفنية الأساس الذى تقوم عليه مؤسساتنا».

تعكس مثل هذه العبارات وغيرها، اختلافات جوهرية في درجات القوة النسبية للجماعات، كما تعكس التوجه الذى تتخذه المنظمة نحو البيئة.^{١٢}

وكما يوضح جدول (١٠ - ٣)، فمن الممكن أن تعمل التحالفات المختلفة داخل المنظمات بصورة متباينة.^{١٣} فمن الممكن أن تركز إحدى الشركات، وبالتالي التحالف السائد فيها، على استراتيجية خدمة شريحة صغيرة في السوق، باعتمادها على درجة عالية من الكفاءة في الخدمة. ويعرف هذا الأسلوب بأسلوب المدافع ويتميز بالاهتمام بحماية المنتج أو الخدمة التى تقدمها الشركة بصورة أفضل، مع التركيز على خفض التكلفة والكفاءة في الأداء، وزيادة حصة الشركة في السوق. وعادة ما يكون التحالف السائد، في مثل هذه الحالة، من نوع التحالف التنفيذي ويهيمن عليه - بوجه عام - مدير الإنتاج والمدير المالى. ويمكن أن نأخذ مثلا شركة كراون كورك وسيل (Crown Cork and Seal)، إحدى أكبر خمس شركات تعمل في مجال صناعة الأوعية والصنابير، فبدلا من تشتيت الجهود في صناعات عديدة، وتقليد مؤسسات صناعية كبرى كالشركة الأمريكية لصناعة الأوعية المعدنية (أصبحت الآن المجموعة القارية)، قررت الإدارة العليا لشركة كراون الاستثمار في الصناعة التى تعرفها جيدا - صناعة الأوعية وأقفالها للمشروبات وعلب المبيدات، ويبدو أن هذه الاستراتيجية قد نجحت حيث أصبحت الشركة ضمن المؤسسات الاربعة في مجال هذه الصناعة.

عندما يتحول الاهتمام إلى تطویر واختيار منتجات جديدة، مع احتمال التركيز على الابتكار، يسمى هذا الاتجاه استراتيجية المستكشف. وتكون طبيعة التحالف السائد فيها تخصصية ويتكون من تطویر المنتج وبحث السوق، أو مجالات تجارية أخرى والتي تكون مهمتها ذات توجهات توسعية.

وتنطبق استراتيجية المستكشف على شركة (3 M) التى تعمل على أساس زيادة منتجاتها بنسبة ٢١٪ كل عام، كما تنطبق بالمثل على شركة أبل كومبيوترز.

هناك استراتيجية مؤلفة من استراتيجيتى المدافع والمستكشف هي استراتيجية المحلل. وتقر هذه الاستراتيجية بأنه من الممكن تقسيم المنظمة إلى وحدات يقوم بعضها بالدفاع عن مجال خدماتها، فيما يكون بعضها الآخر مبتكرا ومجددا. وعادة ما يكون هناك تحالف بيروقراطي في مثل هذا النوع من المنظمات يكون أعضاؤه من أفراد البحوث والتصويق والإدارة الهندسية، ويشغلون مراكز هامة في المنظمة. ويبدو أن شركة هيولت بكارد - على سبيل المثال - من المؤسسات التى تبنت استراتيجية المحلل؛ فهى تمثل استراتيجية الدفاع بعمدات القياس العملية ولكنها تميل إلى اتباع استراتيجية الاستكشاف بتنتاجها لأجهزة الكمبيوتر الصغيرة.

أخيرا، ترتبط استراتيجية رد الفعل بوجه عام بتحالف سياسى يتخذ فيه موقف ارتجاعى يتغير حالما تتحول القوة من جماعة لأخرى بفعل النشاطات السياسية. وتكون نتيجة ذلك منظمة بدون اتجاه محدد حيث يلاحظ التغيير المستمر في المنتجات أو الخدمات المقدمة، والتقارب في البيانات التى تصدر عنها.

شكل ١٠ - ٣ أنواع التحالفات ومهامها

نوع التحالف	المهام	المستكشف	الحل	رد الفعل
نوع التحالف المهمة	— تنفيذ — الدفاع عن المجال	تخصص التوسع في المجال	بيروقراطي ١ — الدفاع عن المنتجات الجديدة ٢ — التوسع في المنتجات الجديدة	سياس تغيير متكرر
نموذج العضوية	— الاندماج والمالية	تطوير المنتج / بحث السوق/ البحث والتطوير	الهندسة/ التسويق البحث والتطوير	متغير/ ليس له نمط مميز
الأهداف	١ — الكفاءة ٢ — خفض التكلفة ٣ — زيادة الحصة ٤ — السوق	١ — الابتكار ٢ — منتجات جديدة ٣ — مقابلة فرص التلقيم الخارجية بفاعلية.	تشكيلة من المدافع والاستكشف.	النص صراحة على البقاء أو عدمه.

هذه الأنماط السلوكية أو الإستراتيجية المرتبطة بالتحالف — المدافع والمستكشف والحل ورد الفعل — ليست جامدة وصارمة: أي من المحتمل أن نجد منظمة تستخدم إستراتيجية المدافع التي لا يسود فيها تحالف تنفيذي، وتشتمل على مدير الإنتاج والمدير المالي. كما أن هذه الفئات ليست وصفية فقط، بل تساعد على معرفة الأسباب وراء الطريقة التي تتصرف بها منظمات معينة.

كيف تؤثر القوة على السلوك؟

إذا قمنا بتجميع المصادر المختلفة لقوة القائد الإداري، فمن الممكن إبراز الأسباب التي تحمل الشخص أو الجماعة المستهدفة على استجابية لمحاولات التأثير من قبل الفاعل. وتنقسم عملية التأثير هذه إلى ثلاث فئات رئيسية: المسيرة، والمطابقة، والتبني أو التوافق الداخلي.^{١٥}

المسيرة:

عندما يخضع الهدف لمحاولات التأثير من قبل الفاعل لتوقع الهدف للمكافأة أو لتجنب العقاب، يطلق على ذلك المسيرة أو المؤكبة. فالحهدف يتصرف وفق توجيهات الفاعل لأنه يتوقع شيئاً من الفاعل كمقابل لذلك التصرف. فعندما يطلب من الجناح أو المهاجم فريق لكرة القدم أن يمد اللاعب الخصم قبل وصول الكرة إليه، فإنه لا يطيع توجيهات المدرب لاعتقاده أن هذه الحركة ستنجح، ولكن لاحتمال استبداله بلعب آخر ولذلك يتبع توجيهات المدرب. و بنفس الطريقة يمكن أن يطلب المشرف من أحد المهندسين البقاء لوقت متأخر، ذات ليلة، لأعادة كتابة جزء من تقرير عن الإنتاج، سيتم عرضه على الإدارة في اليوم التالي. فإذا ما أكمل المهندس المهمة بنجاح، فقد يتوقع مكافأة أو تقديراً من قبل رئيسه المباشر لقاء الجهد الإضافي الذي قدمه حتى لو كان الجزء الذي أعاد كتابته يمثل جزءاً يسيراً من التقرير.

ولكي تكون عملية التأثير فعالة، لا بد من توافر عنصرين:

أولاً - يجب أن تكون هناك موارد كافية تحت تصرف الفاعل: لضمان وجود صورة من صور المكافأة . و بعبارة أخرى، يجب أن يكون الفاعل قادراً على الوفاء بالمكافأة الوعوبة ، فإذا لم تكن المكافأة متوافرة بعد أن يظهر الأفراد المستهدفون السلوك المطلوب، فمن المحتمل ألا يتصرفوا بنفس الطريقة في المرة القادمة، التي يصدر فيها توجيه مماثل.

ثانياً - يجب أن تتوافر للفاعل القدرة والفرصة لمراقبة سلوك الشخص المستهدف. و يعني ذلك أن يكون الفاعل قادراً على تقرير ما إذا كان الشخص (المستهدف) قد اتبع توجيهاته بالفعل حتى يمكن إثباته، أو توقيع العقاب عليه بطريقة فعالة. وأهم من ذلك يجب أن يعرف الفرد (المستهدف) أن سلوكه مراقب من قبل الفاعل. ففي الأمثلة التي ذكرناها آنفاً، إذا أخفق مدرب الكرة في استخدام الأشرطة السينمائية للمباراة أو عجز المشرف الهندسي عن مراقبة المهندس وهو ينفذ مكان العمل مبكراً من ذلك اليوم دون أن يكمل التقرير، فلن تتم ملاحظة السلوك الموالكب للتوجيهات.

المطابقة :

توصف الحالة التي يمثل فيها شخص لأمر مباشر من شخص آخر بفرض إقامة علاقة مرضية بينهما أو الحافطة على هذه العلاقة، بالمطابقة. و بعبارة أخرى، يكون الشخص المستهدف منجذباً نحو الفاعل بصورة تجعله مستعداً لأن يكون موضعاً للتأثير بواسطة الفاعل، لأنه يعطى هذه العلاقة قيمة كبيرة. فهو هنا، لا ينظر للسلوك باعتباره مناسباً أو مرضياً ، ولكن المهم عنده أنه تأثر بالفاعل وأن نتائج ذلك متوقعة العلاقة بينهما.

يطلق على مثل هذا السلوك أحياناً اسم السلوك المقلد. وهناك أمثلة كثيرة لهذا النوع من أنواع التأثير من حولنا.^{١٦} فالأطفال الصغار يقلدون الأبو ين في أشياء مثل عادات الأكل وتعبيرات الوجه والنشاط التفرهفي أو الهويات. وكثيراً ما نشاهد المديرين الشباب في المنظمات يقلدون أسلوب المديرين الكبار. فقد يستخدم أحد المديرين الناشئين نفس العبارات التي استخدمها مدير آخر أكثر تجربة منه أو يحاكيه في اللبس والمظهر الخارجي أو يزين مكتبه بشكل مماثل لمكتبه، ليفوز باهتمام ذلك الرئيس.

بدأت الكثير من المنظمات في استخدام المطابقة أو السلوك المحاكى في عملية التدريب على أعمال المديرين. وقد أطلق على هذا الأسلوب مصطلح «التوجيه الخاص» حيث يتم تعيين المديرين الصغار أي «التوابع – Protégés» بصورة رسمية أو غير رسمية للعمل مع مدير آخر أكبر درجة وخبرة بفرض اكتساب مهارات إدارية من خلال الملاحظة والتفاعل والتجربة. وفي الواقع، فإن عملية التوجيه الخاص هذه تحاول «تشذيب» وتهذيب المناخ الملائم لاكتساب المهارات اللازمة للمدير الفعال.^{١٧}

مما للفائدة من علاقة التوجيه الخاص أو الوصاية؟ لا تمثل هذه العلاقة، بالنسبة للتابع، فرصة لمعرفة العمل من مدير متعرس فقط بل وتوفر أيضاً الفرصة لتعلم كيفية التفاعل مع الآخرين، وكيفية معالجة المشكلات التي تواجهها المنظمة. وأكثر من ذلك، فهي فرصة للتابع لتحديد مساره المهني ولتكوين فلسفته الخاصة للإدارة واكتساب الثقة بالنفس في قدراته الإدارية.

لنأخذ على سبيل المثال حالة سوزان سوان نائب الرئيس لشركة مورقان للائتمان التي تولت في الثلاثين من عمرها مسؤولية إدارة صندوق معاش التقاعد الذي تبلغ موازنته بليون دولار في واحد من أكبر خمسة بنوك في الولايات المتحدة، قالت:

«لقد أحرزت النجاح الذي أنعم به الآن، ومع ذلك لم أئس أنني قد تفلقت عونا محدوداً على طول الخط—من موجه ناصح... وهو الشخص الذي يسهل الطريق ويساعدك في طريق النجاح. فإذا استطعت أن تجتنب شخصاً ما ليقوم بهذا الدور يلزم أن تثبت أنك أهل لذلك، لقد حصلت على شارة الكفاءة بعد أن أصبحت نائبة للرئيس»^{١٨}

ليست ظاهرة النصح والرعاية أمريكية بحتة ؛ فقد نسب إلى جوشم زاهن (Joachim Zahn) مدير شركة دالمربنز (Dalmer Benz)، الشركة الصانعة لسيارات مرسيدس بنز، أنه يعتبر الدكتور فرنز بريكمان (Fritz Brickman)، المحاسب والمنتج الصناعي الشهير، ناصحه أو راعيه، عندما كان يعمل في شركة بريكمان للمحاسبة في بداية حياته العملية. فلم يقدم بريكمان الدعم والنصح فقط

لرأى، بل عرفه بكثير من الشخصيات ذات التأثير في مجال الصناعة الألمانية. وقد أثبت التعرف على هذه الشخصيات أثره الكبير في مستقبل زامن الوظيفي في مجال صناعة السيارات. أما بالنسبة لمن يقوم بدور الناصح فإن العمل مع التابع (Protégé) يعطى شعورا بالرضا، ومعنى للفخر والافتخار لتلويح مدير مقتدر، يستطيع أن يحمل لواء الشركة في المستقبل.

هناك عنصران أساسيان في عملية المطابقة.

أولا: يجب أن تكون هناك درجة من الانجذاب بين الفاعل والمستهدف ، وهذه نقطة هامة ، إلا أنها تعمل في بعض الأحيان.

ثانيا: يجب أن يكون السلوك المقلد ذا مغزى أو أهمية بالنسبة للعلاقة؛ فمثلا، لا يعتبر تصفيف الشعر بطريقة معالحة للدفاع فهما علاقة المستهدف والفاعل، كما يكون محكاة أسلوب الأخير في إدارة الاجتماعات.

التبنى أو التوافق الداخلي (Internalization) :

إن ما يحدث في أسلوب المماثلة هو حدث الهدف للقيام بعمل، أو سلوك معين لكي يتلقى المكافأة أو يتجنب العقاب. أما في عملية المطابقة، من جهة أخرى، فإن الشخص المستهدف لا يهتم بمضمون السلوك، بل بالمحافظة على علاقة مرضية بالقائد. لذلك تشكل المسائل الخاصة بالمكافآت ومضمون السلوك والعلاقات بين التابع والرئيس لب هذه العمليات.

أما بالنسبة للتبنى أو للتوافق الداخلي فإننا نعني بنفس الجوانب ولكن بنظرة مختلفة. فإذا تأثر الأفراد المستهدفون عن طريق التوافق الداخلي، فذلك يعنى أنهم يتصرفون بطريقة تتفق مع قيمهم الخاصة أى أنهم يتصرفون بطريقة يعتقدون أنها صحيحة ومناسبة. وبعبارة أخرى ينهم اهتمام المستهدف على مضمون السلوك وليس على الوعد بالمكافأة أو الحاجة للارتباط بالفاعل.

لنأخذ اجتماعا لمديرى الإدارات في أحد المستشفيات على سبيل المثال. فحين يشير مدير المستشفى إلى أن مصاريف التشخيص تجاوزت الميزانية بنسبة ١٨٪ فمن المحتمل أن تصر مديرية التمريض ذلك بأنه يعنى ضرورة مراقبة المصروفات خلال الأشهر الستة القادمة بعناية. ولا يحتاج الأمر إلى أن يتم إبلاغها، مثلا، بتخفيض ساعات العمل الإضافي بالنسبة لمرضات العناير. فهى إذن تتبنى الفكرة، وتعتقد أن هذا التصرف هو الخطوة الصحيحة للإدارة دون أن تهتم كثيرا بالمكافأة في مقابل خفض المصروفات (إن وجد) أو بتحسين في علاقتها بمدير المستشفى.

كما هي الحال بالنسبة لعمليات التأثير الأخرى، فالتوافق الذاتى أو الداخلى عدد من العوامل الرئيسية الواجب توافرها لنجاحه:

أولا: لا بد من مصداقية مصدر التأثير. ففى مثالا السابق للمستشفى، يجب أن تعتقد مديرية التمريض بصحة ما يقوله مدير المستشفى.

ثانيا: لا بد أن يكون السلوك متوافقا مع الموضوع إذ ينبغي أن يكون الموضوع خفض المصروفات من مسؤولية مديرى الإدارات وإلا فلن يحدث تغيير في السلوك.

لخصنا في جدول (١٠ - ٤) موجزا للملامح الأساسية لنقاشنا السابق. لاحظ أن مصدر السلطة الذاتى للفاعل يرتبط ارتباطا وثيقا بعمليات التأثير الثلاث، فالمماثلة ترتبط بقوة المكافأة والقسرية وقوة المعلومات، وترتبط المطابقة بالقوة المرجعية، فيما يرتبط التوافق الداخلى بالقوة التخصصية وللشعبية.

ويتضمن هذا الجدول والنقاش الذى سبقه مفهومين أساسيين بالنسبة للمديرين. **أولا:** قد يكون التبنى أو التوافق الذاتى من أقوى وأهم عمليات التأثير — على الشخص المستهدف ليتصرف بالصحيح بأقل جهد وبدون تكلفة لعملية الرقابة والإشراف. **ثانيا:** إذا أحس المدير بضعفه في واحد أو أكثر من مرتكزات القوة فمن الممكن أن يحدث التأثير باستخدام الأساليب الأخرى. أما إذا

كانت قوة الثواب والإكراه تمثل جانب الضعف في وظيفة المدير مثلا، يمكنه التحول إلى المطابقة أو التوافق الذاتى للحصول على النتائج المناسبة. غير أن المديرين الأكثر فاعلية قد أصبحوا يؤثرون على الآخرين عن طريق استخدام عمليات التأثير الثلاث جميعها. بينما يجد الأساس الضعيف للقوة، من قدرة الشخص على التأثير.

جدول ١٠ - ٤ خصائص عمليات التأثير الثلاث

العملية	أساس سلطة الفاعل	سبب تأثير الشخص المستهدف	متطلبات الموقف
المسايرة	الكفاية الالتزام المعلومات	الحصول على الكفاية أو تجنب العقاب	يجب أن يتحكم القائد في الموارد ويكون قادراً على منح الكفاية أو توقيع العقوبة.
المطابقة	مرجعي	الرغبة في إقامة علاقة مرضية مع القائد والمحافظة عليها.	اجذاب بين القائد والمستهدف يجب أن يكون السلوك المراد التأثير عليه ذا أهمية
التبني (التوافق الذاتي)	تخصصي شرعي	النظرة إلى السلوك باعتباره ملائماً و يتسق مع القيم	يجب أن يكون للقائد مصداقيته. يجب أن يتلامم السلوك مع المنظمة.

الصراع:

تفوق جون بروكس فوكو (John Brooks Fuqua) بعد ٢٨ عاماً، على كثير من خصومه حينما قام بتحويل شركته من محطة وحيدة للتلفزيون في أوكستا، بولاية جورجيا، إلى مؤسسة صناعية متنوعة، بلغ مبيعاتها ١,٦ بليون دولار في السنة لتصبح إحدى المؤسسات الكبرى في جنوب أمريكا. وفي أواخر عام ١٩٨٠م أعلنت شركة فوكموا، في هدوء، تحولاً آخر حيث عزم مستر فوكو على جعل الشركة شركة خاصة بشارائه كل أسهمها.

بدأت القصة في هدوء تام عندما تقدمت شركة فوكو بشاراء كل أسهمها البالغ عددها ١٢,٩ مليون سهم بواقع عشرين دولاراً للسهم الواحد، أو بمبلغ إجمالي يساوي ٢٥٨ مليون دولار. وقد كان سعر السهم في بورصة نيو يورك وقتها ١٥ دولاراً. بعد مرور أقل من أسبوعين عرضت فورستمان ليتل (Forstman Little)، شركة صغيرة للاستثمار في نيو يورك، مبلغ ٢٥ دولاراً للسهم الواحد لتصبح القيمة الاجمالية للأسهم مبلغ ٣٢٢,٥ مليون دولار.

قام أربعة من كبار مديري شركة فوكو بعرض مزايده فورستمان على مجلس إدارة الشركة دون استشارة رئيسهم المباشر. وبسبب جرائهم، قام مستر فوكو بفصلهم من العمل فوراً. وقد روى أحد المديرين المفصولين لمثل أحد أجهزة الاعلام باتلانتا «أن ما حدث بالضبط أنه كان جالسا عندما أخبرنا بفصلنا عن العمل (لأنكم لا تعملون لصالح الإدارة)»^{١١} يعثل هذا الموقف المختطف نموذجاً للسلوك الذي يحدث غالباً في المنظمات، أي الصراع. سنتناول في معالجتنا لموضوع الصراع، طبيعته ومصادره وأثاره وبعض الأساليب الشائعة التي تستخدم في معالجته.

نظرات للصراع :

ينشأ لدى العاملين والوحدات الفرعية المختلفة المكونة للمنظمة تباين في الطرق التي ينظرون بها إلى أعمالهم، والأعمال التي تقوم بها الجماعات الأخرى. وحينما يحدث التفاعل بين هذه الجماعات المختلفة من خلال الأعمال اليومية، يكون هناك احتمال لنشوء صراع بينها.

لقد تغيرت كثيراً نظرة المديرين للصراع والكيفية التي يعالجون بها الصراع خلال الخمسين سنة الماضية. كان الاتجاه التقليدي القديم ينظر للصراع على أساس أنه وضع ينبغي تجنبه، وضع ينشأ عن الصراعات الشخصية، أو فشل القيادة، والذي يمكن معالجته بالتدخل المباشر أو الفصل بين الأطراف المتصارعة. أما الاتجاه المعاصر، من ناحية ثانية، فينظر للصراع على أساس أنه نتيجة حتمية للتفاعل التنظيمي وينشأ في الأصل عن التعقيدات الموجودة في داخل أجهزتنا التنظيمية. ومن الممكن أن تساعد معالجة الصراع — من خلال استخدام وسائل معينة لحل المشكلات — في إحداث تغيير إيجابي في التنظيم.

طبيعة الصراع :

يمكن النظر للصراع في المنظمات من منظورين على الأقل: المستوى، والشكل. فمثلاً هناك الصراع الذاتي — داخل الفرد — كما رأينا في الفصل الثامن عند حديثنا عن صراع الدور. وبالمثل، يمكن أن يكون الصراع بين الأفراد حيث يختلف اثنان حول أمر أو مسألة ما. وأخيراً يمكن أن تحدث اختلافات داخل الجماعة الواحدة، أو بين الجماعات، في شكل صراع داخلي، أو بين الجماعات وبعضها.

فمن الممكن أن يتخذ الصراع، أيضاً، أشكالاً عديدة ومختلفة، منها أربعة أكثر انتشاراً هي:

- ١ — **صراع الأهداف**، حيث يسعى فرد أو جماعة إلى هدف أو نتيجة تختلف عما يسعى إليه الآخرون.
 - ٢ — **الصراع الفكري أو الإدراكي**، حيث يجعل فرد أو جماعة أفكاراً لا تتسجم مع أفكار الآخرين.
 - ٣ — **الصراع العاطفي**، حيث تتعارض أحاسيس ومشاعر الفرد أو الجماعة مع أحاسيس ومشاعر الآخرين.
 - ٤ — **الصراع السلوكي**، حيث يأتي الفرد أو للجماعة بتصرفات لا يتقبلها الآخرون.^{٢٠}
- سيركز مدخلنا لموضوع الصراع، في الأساس، على الصراع في المستوى الفردي ومستوى الجماعة الواحدة، ومستوى الجماعات كما سيتم التركيز أيضاً على جوانب متعددة للصراع كما سيظهر في الجزء التالي.

مصادر الصراع :

هناك العديد من مصادر الصراع في المنظمات، ومن هذه المصادر هناك ثلاثة شائعة هي: تعارض الأهداف، ومتطلبات اتخاذ القرار، وتوقعات الأداء. وكما يوضح شكل (١٠ - ٥)، فإن هذه المصادر الثلاثة ترتبط من منظور جماعي، ارتباطاً وثيقاً بالخصائص الرئيسية للاعتماد المتبادل، وغموض المهام، وتوجه الوقت والهدف، التي عرضنا لها في الفصل السابق.

تعارض الأهداف :

يتضمن تعارض الهدف، الذي يعرف بالاختلاف حول اتجاه نشاط الجماعة، والمعياري الذي يتم بموجبه تنظيم الأداء أو الانجاز، أنه من أكثر مصادر الصراع حدوثاً.^{٢١} وهناك عاملان يساعدان على ظهور تعارض الهدف هما توجه الوقت والهدف، والعوائق التي تقف دون إنجاز الهدف. ينشأ عن الاختلاف في الفترة الزمنية (طويلة الأمد مقابل قصيرة الأمد)، والهدف (تكنولوجيا — اقتصادي والمرتبط بالسوق، والعلمي) — حالة من التمايز بين جماعتين متفاعلتين أو أكثر. وعندما تتفاعل جماعتان متمايزتان مثل التصنيع (توجه تكنولوجيا — اقتصادي قصير المدى)، والبحث (توجه علمي طويل المدى)، فمن الممكن أن تكون حالة التمايز في توجه الوقت والهدف تلك، مصدراً للصراع.

إذا اعتبرنا إنجاز إحدى الجماعات لأهدافها حائلاً دون إنجاز جماعات أخرى لأهدافها، ينشأ عن ذلك عوائق لانجاز الأهداف. لنفترض أن إحدى شركات صناعة السيارات الكبرى — مثلاً — تفكر في تطوير محرك جديد لسياراتها الصغيرة الحجم. وحيث إن هذا المشروع الجديد يتطلب استثماراً رأسمالياً كبيراً، فقد قررت الإدارة العليا إدخال المحرك الجديد في واحد من أقسامها العديدة (مثل شيفروليه، أو بوينتاك، أو أولدموبيل، أو بيو بيك، أو كاديلاك). وبما أن المحرك الجديد سيحقق ميزة تنافسية في السوق، فقد يتطلع

كل قسم من أقسام الشركة إلى المحرك الجديد، غير أن قسما واحدا من بينها هو الذى سيستلم المحرك فى المدى القريب. وبذلك تواجه الأقسام الأخرى موائق كبيرة فى سبيل تحقيق أهدافها.

مطلبات اتخاذ القرار :

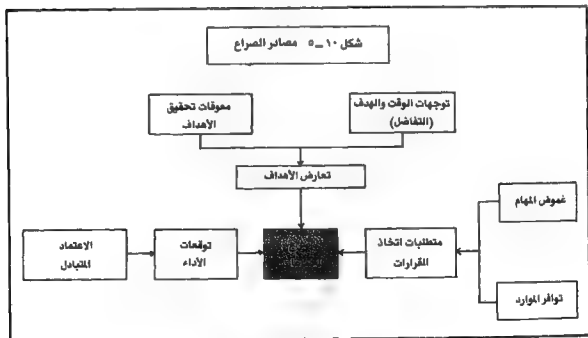
يتعلق المصدر الثانى المحتمل للصراع بين الجماعات بمطلبات معينة لاتخاذ القرارات التى تستفيد منها كل من الجماعات المتفاعلة.

وهناك عاملان يرتبطان بمطلبات اتخاذ القرارات هما:

(١) درجة الغموض فى المهام

(٢) توفر الموارد.

تشير درجة الغموض فى المهام إلى إحدى الخصائص الرئيسية للسلوك داخل الجماعات. وكما أشرنا سابقا، فإن المهام التى تؤدى بواسطة كل جماعة من الجماعات المتفاعلة تتطلب قدرا من تدفق المعلومات قبل أن تتخذ القرارات. فكلما زادت درجة الغموض فى كل مهمة، زادت الحاجة إلى معلومات إضافية. وعلى هذا، يمكن أن ينشأ صراع بين جماعتين متفاعلتين عندما تحتاج إحدهما إلى معلومات إضافية قبل الوصول إلى قرار. ويحدث الصراع كذلك عندما تتنافس الجماعات المتفاعلة حول الموارد المحدودة التى تحتاجها كل منها لإنجاز أهدافها. ويتعين أن تقوم أى منظمة بتوزيع الموارد المالية والمعدات والموارد البشرية المحدودة بين الجماعات المختلفة بالصورة التى ترى أنها كافية وعادلة، إلا أن ما تراه إحدى الجماعات كافيا وعادلا قد لا يكون كذلك بالنسبة للجماعات الأخرى. وغالبا ما تصاب الجماعة التى ترى أنها لا تتلقى قسطا عادلا من موارد المنظمة بالاحباط، وتصيب نظرتها عدائية تجاه المنظمة والجماعات الأخرى. وقد يأتى موقف كهذا إلى آثار سلبية مثل: حجب المعلومات والسلوك المضطرب ونشاطات أخرى غير صحيحة.



لننظر في قسم البحث التطبيقي والتطوير ل إحدى المؤسسات الصناعية الكبرى. فقد يطلب مدير البحث أثناء عملية إعداد ميزانية المؤسسة، تخصيص مبالغ إضافية ليتمكن من تعيين عشرة علماء جيد. ومن المحتمل أن يطلب مدير التطوير أيضا الموافقة على تعيين تسعة مهندسي تطوير. غير أن المنظمة توافق على تعيين تسعة مهندسين وثلاثة باحثين فقط بسبب الاعتمادات المالية المحدودة. فإذا لم يكن هناك اتفاق مشترك بين الإدارة العليا والقسمين اللعين، فقد يؤدي هذا الموقف إلى إثارة العداء والصراع مستقبلا بين هاتين الجماعتين.

توقعات الأداء :

يتعلق المصدر الثالث للصراع بالموقف الذي تؤثر فيه نشاطات أو أداء إحدى الجماعات، على الأعمال اللاحقة للجماعات الأخرى. فمثلا، يقوم الجراحون في المستشفيات بأداء عملهم بعد أن يكون إخصائيو التخدير قد أنجزوا مهمتهم بنجاح. ولا يتم تركيب الاطارات في السيارات إلا بعد قيام العمال بتركيب الكوابح، كما يقوم التجارون بتشييد هيكل المنزل بعد أن يتم بناء الأساسات.

السلوك في المنظمات

الصراع في شركة كامبل سوب (Campbell Soup)

أدرك توردن ماككنز (Gordon McGovern)، حال توليه رئاسة شركة كامبل سوب في عام ١٩٨٢م، ضرورة إجراء تغييرات في الشركة. لقد أدت عادة تعجيد المهندسين وتفضيهم على العاملين في مجال تسويق المنتجات، تلك العادة القديمة التي يرجع تاريخها إلى حوالى مائة عام، إلى تحليق الكفاءة في العمليات ولكن إلى قدر محدود من الابتكار أو الدافعية لأداء شء جديد ومختلف، واستقر الربع في الشركة في معدل أقل من مستوى الربع في مجال الصناعة.

لقد كانت التغييرات التي أجراها ماككنز سريعة وشاملة، اشتملت على إعادة توزيع وظائف الإدارة العليا وتقسيم الشركة إلى خمسين وحدة عمل بغرض تشجيع روح العمل التجاري. فليس مهما معرفة من قام بتطوير المنتج، في الوقت الحاضر، أو مدى الصراع الذي ينشأ عن هذا الوضع، طالما أن المنتج يتم تطويره، وعلى ذلك، قامت وحدة إنتاج صلصة الكرونة وليس فريق الأطعمة المجمدة، بتطوير الأطعمة الكسبيكية المجمدة. ولكن أيضا عادة التهورال في رداهات المصنع للتحدث مع العاملين، وكثيرا ما ينتقد منتج أحد المديرين عند مدير آخر، وهو يعرف تماما أن تعليقاته وانتقاداته تصل إلى أسماع ذلك المدير موضع الانتقاد. وعلى الرغم من تخوف بعض المديرين من هذا الأسلوب، إلا أن أغلبهم يعمل بجد ليثبتوا أن ماككنز مخطئ.

لا يوجد في نظام ماككنز سلطة الأوامر العليا، أو تسلسل السلطات. فإذا ما أراد الحصول على معلومات عن منتج معين، فإنه يطلبها مباشرة من مندوب البيع أو مدير للمصنع باعتباره مدير المنتج المعين؛ إذ أنه يفضل الاتصال بالشخص الذي يملك المعلومات مباشرة و يتوقع من الآخرين أن يتبعوا فلسفته تلك.

فيما تحسن الأداء، أنشأ سلوك ماككنز جوا يثير الصراع، وفق ما جاء على لسان أحد المديرين، ففيما كان الذين يعملون على خفض التكاليف يقرنون إلى وظائف أعلى خيما مضي، أصبح الذين يقرنون مشاعر الآخرين والمشكلات هم الذين يتقدمون الآن. وقد دفعت حالة القموض هذه العاملين للعمل بجد، على الأقل في شركة كامبل سوب.

مأخوذة من: Damon Darlin, "Road Can be Bumpy When New Chief Acts to Enliven His Firm", The WSJ, Sept, 17, 1984, p. 1.

مأخوذة من:

ترتبط توقعات الأداء في سلوك الجماعات بدوع الاعتماد المتبادل القائم بين هذه الجماعات. و ينتج عن طبيعة أنواع الاعتماد المتبادل التي عرضنا لها في الفصل السابق - المشترك والتسلسل والتبادل - تزايد احتمال الصراع بين الجماعات المتفاعلة، أي كلما تقدمت العلاقات بين الجماعات من الاعتماد للتبادل للشرك إلى الاعتماد التبادلي، زادت درجة اعتماد إحدى الجماعات على الأخرى في أداء مهامها. فحين تعجز جماعة عن أداء مهامها بالصورة المطلوبة، أو تفشل في مقابلة توقعات الأداء بالنسبة للجماعة الأخرى، فمن الممكن أن ينشأ صراع بينهما. و يتعامل احتمال نشوء الصراع مع الاعتماد التبادلي الذي نشأ بسبب كثافة التفاعلات بين الجماعات.

آثار الصراع بين الجماعات:

كمثال للصراع بين الجماعات نأخذ اثنين — من المرشحين السياسيين — ينتميان لحزب سياسي واحد ومنظمتين مختلفتين، إلا أنهما يتنافسان في الانتخابات التمهيدية لمقعد في مجلس الشيوخ الأمريكي. يعود أصل الصراع، في هذه الحالة، إلى التعارض في الهدف ومتطلبات اتخاذ القرارات يفق كل منهما في طريق الآخر. وفي حالة وجود صراع، فمن الممكن أن يتوقع حدوث تغييرات على مستويين:

(١) تغييرات داخل الجماعة الواحدة (٢) تغييرات بين الجماعات

التغييرات داخل الجماعة الواحدة:

- ١ - من الممكن ملاحظة أربعة أنماط من السلوك على الأقل، داخل الجماعات المتصارعة:
١ - تزايد درجة التماسك بين أعضاء الجماعة: كما أشرنا في الفصل الثامن يدفع التهديد الخارجي الجماعة إلى التكاتف والتعاون كوحدة واحدة. ففى مثالا السابق، تحاول كل هيئة انتخابية أن تؤكد على وحدة هدفها، وبهذا تصبح كل جماعة أكثر جاذبية وأهمية بالنسبة لأعضائها، ويصبح الولاء والمواكبة هما السلوك المقبول فيما تطرح الاختلافات الشخصية جانبا.
- ٢ - توجه المجموعة نحو أداء المهام: لا وقت للتراخي أو «التبديد» حيث توجه كل الجهود لمقابلة التحدي الذي تطرزه الجماعة الأخرى و يصبح السياسيون أكثر جدية بخطورة مهمتهم.
- ٣ - التركيز المتزايد على التنظيم: لضمان تحقيق المهمة بنجاح، يتم التركيز على الأنظمة والإجراءات ومركزية المسؤوليات. كما يتم وضع أنظمة جديدة وتطبيقها.
- ٤ - الاتجاه نحو الديمقراطية القيادية: تتوافقا مع النقطتين الثانية والثالثة السابقتين، تضيق فرصة للمشاركة وتزداد الحاجة إلى قيادة قوية وحاسمة. و يصبح معظم مديري الحملات الانتخابية في مثالا، أكثر حزما ومهارة في إصدار الأوامر واتخاذ القرارات العاجلة (الفردية) والملمزة.

التغييرات بين الجماعات المتصارعة:

- تتميز التغييرات التي تحدث في نشاطات الجماعات المتصارعة أيضا بأربعة أنماط سلوكية:
- ١ - تزايد العداء نحو الاتجاهات السلبية: تعتبر الجماعة المتنافسة «عدوا» وينظر إليها نظرة عدائية. وغالبا ما ينظر إلى القائمين بالحملة الانتخابية الآخرين، وحتى المرشح نفسه، ومناقشتهم من خلال نقاط الضعف فيهم.
 - ٢ - تفشي استخدام الصفات السلبية: كثيرا ما نشهد، في مجال العمل السياسي، محاولات حزب من الأحزاب «وصف» المرشحين الآخرين بصفات سلبية كوصفهم، مثلا، بالوقوف مع المؤسسات الصناعية أو التجارية الكبرى ضد الأفراد والأقليات، واتخاذ موقف دفاعي تجاه الخصوم.
 - ٣ - ضعف الاتصال بين الجماعات: كلما تطور الصراع، تناقص التفاعل والاتصال بين الجماعات. علاوة على ذلك، فإن التفاعل مع الجماعة الأخرى يتعارض مع تضامن وتماسك المجموعة حيث يعتبر التأخر مع العدو سلوكا منحرفا أو مشقا لا يسمح به.
 - ٤ - الرصد الحقيقي لنشاطات الجماعة الأخرى: يتزايد التركيز على مراقبة نشاطات الجماعة الأخرى، ولا تستخدم التصرفات المرصودة لتقييم أداء الجماعة الأخرى فقط بل لرصد النشاطات غير الشرعية والتي يمكن أن تساعد في التأكيد على الصفات السلبية لها.
- يندر أن ينتهى سلوك الأطراف المتصارعة في المنظمات إلى عداء مكشوف، على أن الصراعات التي تحدث بين بعض الاتحادات النقابية والإدارة (تعتبر) استثناء من هذه القاعدة. و يمثل إضفاء الصفات السلبية وضعف الاتصال ومراقبة نشاطات الآخرين ردود الفعل الطبيعية للصراع بين الجماعات في المنظمات.

معالجة الصراع :

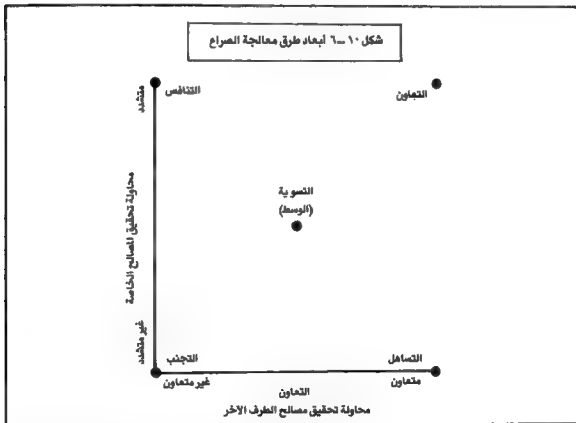
لقد ظل العلماء السلوكيون والمديرون الممارسون يبحثون لسنوات عديدة عن الطرق التي يمكن بها معالجة الصراع. وتركز البحث في هذا المجال حول تحديد الأسباب الأساسية للصراع، ثم اختيار الأسلوب الأساسي والاستراتيجية المحددة لمعالجة الصراع. وسنتناول في هذا القسم العنصر الأخير بالتفصيل.

أساليب معالجة الصراع :

ركزت الأساليب المختلفة التي استخدمت في محاولات معالجة الصراع، تاريخياً، على شخصيات أطراف الصراع أو أنماطهم أو قيمهم. وقد ركزت هذه الدخايل على تفضيل الفرد للسلوك الموجه للعمل، أو السلوك الموجه للأفراد، أو الاثنين معاً. وقد أفسح هذا الأسلوب المجال لوجهة النظر التي تقول: إن مقاصد الطرف المشارك في الصراع، أو لأسلوب معالجة الصراع – صلة وثيقة بجسم الصراع القائم.

وكما يصور شكل (١٠ - ٦)، يبدأ هذا الأسلوب بتحديد بعدين أساسيين:

التعاون : وهو مدى محاولة أحد الأطراف تأمين مصالح الطرف الآخر، والافتتات : وهو مدى محاولة أحد الأطراف تأمين مصالحه فقط.



Thomas, Kenneth: "Conflict and Conflict Management", in M. D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Behavior*, Adopted From Fig. 4, p. 900.

الصراع

و يتضمن إطار هذين الميعدين خمسة أساليب للصراع هي:

١ - التناقص أو القوة (حازم - غير متعاون) وهو التقلب على الطرف الآخر بمحاولة تعزيز مصالح الطرف الأول على حساب ذلك الطرف.

٢ - التساهل أو التضحية (غير متشدد ومتعاون)، إتاحة الفرصة للطرف الآخر لتأمين مصالحه على حسابك.

٣ - التجنب (غير متشدد ومتعاون)، إهمال الشخص لمصلحته ومصالح الآخرين بتفادي أو تجنب نقاط التعارض أو الصراع.

٤ - التعاون (متشدد ومتعاون) محاولة تأمين مصالح كلا الطرفين.

٥ - الموفق (موقف وسطي بين التشدد والتعاون) محاولة تحقيق مصالح الطرفين بصورة جزئية من خلال التعاون والتضحية.^{٢٢}

يعطى جدول (١٠ - ٧) تفصيلات أكثر عن هذه الأساليب. و يعتمد اختيار الأسلوب المناسب لمعالجة الصراع على عدد من العوامل المرتبطة بالموقف نفسه. من بين هذه العوامل أهمية القرار المراد اتخاذه في ذلك الوقت، والقوة النسبية لكل من الأطراف المتفاعلة، ومواقفها في التنظيم. فقد يرى أحد المسؤولين في النقابة، مثلاً، أن مسائل الرواتب والمزايا الإضافية ذات أهمية قصوى بالنسبة لأعضاء النقابة في المفاوضات القائمة مع الإدارة بشأن عقد العمل - أنها هامة بالدرجة التي تجعله يعتقد ما يبرر استخدام أسلوب التناقص المباشر في هذا الموقف.

وقد يعمل أحد المديرين - مثلاً - إلى استخدام أسلوب التساهل حينما يفرض أحد التلاميذين الكبار من الذين يملكون درجة عالية من قوة الثواب والعقاب تنفيذ برنامج معين. أخيراً، قد يعاني مديران لإدارتين مختلفتين من التعارض حول استخدام وحدة معالجة البيانات الوحيدة المتوافرة. ومن الممكن أن يتم في هذه الحالة اختيار أسلوب الأخذ والعطاء، أو التنازل حيث يقدم كل طرف تنازلات لحل المشكلة.

كيف يرى المديرين أساليب معالجة الصراع تلك؟ لقد توصل الباحثون إلى أن المديرين الذين شملهم المسح يعتقدون أنهم يستخدمون أسلوب التعاون أو أسلوب المصالحة (التسوية)، فيما يهتمون خصومهم بتابع أسلوب التناقص بصورة مطلقة.^{٢٣} وبعبارة أخرى، ينظر للمناوشين على أساس أنهم متصليون، فيما يرى المديرين أنفسهم بأن لديهم الاستعداد لتقديم التنازلات لحل المشكلة. ولعل مثل هذه الآراء تكشف عن أسباب الصراع كسلوك متفش في المنظمات.

استراتيجيات محددة لمعالجة الصراع :

بما أن الصراع جزء من طبيعة منظمات اليوم المعقدة، فمن الضروري أن يكون للإدارة القدرة على حل الصراع قبل أن تنعكس آثاره السنية على الأداء التنظيمي. وقد أصبحت القدرة على التقليل من الصراع ومعالجته من المهارات الضرورية اللازم توافرها لدى المديرين.

و يمكن تصنيف الاستراتيجيات المختلفة للتخفيف من حدة الصراع ومعالجته في أربع فئات تشمل :

(١) التجنب (٢) التهنية (٣) استخدام القوة (٤) المواجهة.^{٢٤}

(١) التجنب :

تتضمن استراتيجيات التجنب بوجه عام، التفاوض عن أسباب الصراع، على أن يستمر الصراع تحت ظروف معينة ومحكومة.

وهناك ثلاثة أساليب شائعة تتبع بموجب استراتيجيات التجنب تشمل :

(أ) الإهمال (ب) الفصل الجسدي (بين الأطراف) (ج) التفاعل المحدود.

يشتمل (أ) الإهمال تجاهل الموقف السيء، كلية، و يميل الأشخاص عادة إلى «التفاوض عن» أو إهمال التصرفات العدائية على أمل أن يتحسن الموقف بعد فترة من الزمن من تلقاء نفسه. و بما أن هذه الطريقة لم تجد مصادراً للصراع، فمن المحتمل أن يستمر الموقف أو يسير نحو الأسوأ بمرور الزمن.

شكل ١٠ - الأساليب الخمسة لمعالجة الصراع

الأساليب معالجة الصراع	الواقف المناسبة لاستخدام الأسلوب
التنافس	١ - عندما يحتاج الأمر إلى الجسم وسرعة ثابت مثل الحالات الطارئة. ٢ - في المسائل الهامة حيث يتطلب الأمر تطبيق إجراءات غير مستحسنة لدى الآخرين مثل: خفض التكاليف وتطبيق النظم وأسس للتضييق غير مستحسنة.
التعاون	٣ - في مسائل حيوية لصالح الشركة عندما تترك أنك على صواب. ١ - إيجاد حل متكامل عندما تتبين أن مصالح كلا الطرفين هامة للحد الذي يوجب التنازل والتفويض. ٢ - عندما يكون هدفك الأساسي هو التعلم. ٣ - الخروج بمفاهيم عميقة للمسائل المختلفة من وجهات النظر المختلفة للآخرين. ٤ - إيجاد الالتزام بالوصول إلى إجماع حول المصالح. ٥ - للتغلب على الآراء أو المواقف التي تتعارض مع مصلحة ما.
المهادنة (النسوية)	١ - عندما تكون الأهداف هامة إلا أنها لا تستحق الجهد أو التعويض المحتمل باستخدام أساليب أكثر تشدداً. ٢ - عندما تكون الأطراف المتنازعة لبعضها والمتعادلة في درجة السلطة ملتزمة بأهداف مشتركة. ٣ - للوصول إلى تسويات مؤقتة للمسائل المعقدة.
التجنب	٤ - للوصول إلى حلول عاجلة في حالة ضيق الوقت المتاح. ٥ - كإسلوب بديل في حالة فشل أسلوب التنافس والتعاون. ١ - عندما يكون الأمر قليل الأهمية، أو عندما تكون هناك مسائل هامة وملحة. ٢ - عندما تفقد الأمل في تحقيق أهدافك. ٣ - عندما تتجاوز المواقف المحتملة الفوائد التي تعود من معالجة الموقف.
التساهل	٤ - تهدئة الأعصاب واستعادة القدرة على الرؤية في إطار أشمل. ٥ - عندما تحمل جميع المعلومات محل القرار الفوري. ٦ - في حالة إمكانية قيام آخرين بمعالجة الصراع بصورة أكثر فاعلية. ٧ - عندما يجد الأمور عريضة أو تكون أوضاعاً لمسائل أخرى. ١ - عندما تكتشف أنك على خطأ أعط نفسك الفرصة لسماع موقف أو رأي أفضل لتتعلم وتظهر الاعتدال والتفكير السائب. ٢ - عندما تكون المسائل المطروحة ذات أهمية للآخرين أكثر مما هي بالنسبة لك، إرضاء الآخرين والبقاء على روح التعاون. ٣ - للتقليل من الخسائر عندما يتعلق عليك الآخرون وتكون خاسراً. ٤ - في الحالة التي يكون التنافس والاستقرار ضروريين بوجه خاص. ٥ - إتاحة الفرصة للمؤرخين للشعور من خلال تعلمهم من أخطائهم. ٦ - إنشاء درجة من الثقة للمسائل التي تظهر مؤرخاً.

K. W. Thomas: "Toward Multidimensional Values in Teaching: The Example of Conflict Behaviors",
Academy of Management Review, 1977, vol. 2, table 1, p. 487.

المصدر:

يتضمن (ب) الفصل الجسدي إبعاد المجموعات المتصارعة عن بعضها، والمنطق الذي تستند عليه هذه الاستراتيجية هو أنه إذا انعدم التفاعل بين الجماعات زال الصراع. ولا تكمن نقاط الضعف في هذه الاستراتيجية في عدم تحديد مصادر الصراع فحسب، بل في التأثير السلبي للفصل الجسدي على الفعالية الكلية للمنظمة في حالة وجود درجة عالية من الاعتماد المتبادل بين الجماعات. فهو، في أحسن الأحوال، إجراء مؤقت قد يتطلب في آخر الأمر المزيد من موارد المنظمة لمراقبة بقاء الجماعات في حالة انفصال.

لا تتصف استراتيجية (ج) التفاعل المحدود بالشمولية مثل استراتيجية الفصل الجسدي، إذ يسمح فيها للأطراف المتصارعة بالتفاعل بصورة محدودة. ويتم التفاعلات، بوجه عام، في مواقف رسمية فقط مثل: الاجتماعات الرسمية التي يحدد لها جداول أعمال دقيقة وصارمة. ومن الممكن أن تخضع عن استراتيجية التفاعل المحدود نفس السلبيات التي تحدثها استراتيجية الفصل الجسدي (أي وجود مصادر أو مسببات الصراع بصورة مستمرة ومشكلات الاعتماد المتبادل والتأثيرات السلبية المستقبلية).

(٢) التهدة :

تسعى استراتيجية التهدة إلى كسب الوقت حتى تبدأ عواطف الأطراف المتصارعة، وتخف حدة الصراع بين الطرفين المتنازعين؛ وتتضمن تسوية نقاط الاختلاف الثانوية على أن تترك النقاط الجوهرية لتتبعى أو يتناقص خطرها بمرور الوقت.

وهناك طريقتان للتهدة هما :

- (أ) التخفيف (Smoothering) (ب) التسوية (Compromise).

(أ) التخفيف :

تدخل في التخفيف عملية التقليل من شأن نقاط الاختلاف بين مجموعتين، وإبراز أوجه الشبه والمصالح المشتركة بينهما في نفس الوقت. إذ من الممكن أن يفرد تحديد أوجه الشبه، والمصالح المشتركة بين الأطراف المتصارعة، والتركيز على هذه الجوانب في آخر الأمر، إلى أن تدرك هذه المجموعات أنها ليست متباعدة (متعارضة الأهداف) كما كانت تعتقد. وبالرغم من أن الاعتماد على وجهة النظر المشتركة أفضل بالنسبة لمفهوم التجنب، إلا أنه لم يتم مواجهة مسببات الصراع بصورة متكاملة، وستظهر القضايا الأساسية للصراع على السطح عاجلاً أو آجلاً مما يؤدي إلى مواقف أخطر مستقبلاً.

(ب) التسوية أو التوفيق :

هي علاقة «أخذ وعطاء» متبادلة بين طرفين ولا ينتج عنها وجود رابع أو خاسر. ويمكن أن تستخدم في حالة إمكانية تقسيم الشيء أو الهدف، أو المورد موضوع الصراع بصورة أو بآخرى بين المجموعات المتنافسة. وفي حالات أخرى، يمكن أن تتخلى إحدى المجموعات عن ميزة من الميزات في مقابل ما تطلعت عنه. ويمكن للنظر إلى بعض أنواع المفاوضات التي تتم بين الإدارة والنقابة على أنها تسوية. فمثلاً توافق الإدارة على زيادة علاوة غلاء المعيشة إذا ما تكفل العمال بزيادة الإنتاجية وتكون التسوية فعالة، بوجه عام، في حالة وجود تناسب في قوة كل من الطرفين. غير أنه في الحالات التي يكون فيها أحد الأطراف أقوى، أو في موقف أقوى من الطرف الآخر، فمن المحتمل ألا تكون استراتيجية التوفيق أو التسوية فعالة، وذلك لأن الطرف الأقوى سيعرض حلاً ذا جانب واحد. وهناك نقطة أساسية ترتبط باستخدام استراتيجية التوفيق أو التسوية يجب تذكرها، وهي أن أحداً من الطرفين لا يكون راضياً كلية عن النتيجة. إذ أن كلا منهما تنازل قليلاً عن موقعه الأصلي. ولهذا السبب، فإن استراتيجية التوفيق استراتيجية مؤقتة لاحتمال ظهور مسببات الصراع، التي نشأ عنها الموقف، مرة أخرى في المستقبل.

(٣) استخدام القوة :

وهناك أسلوب يلجأ إليه في كثير من الأحيان، هو استخدام القوة لإنهاء الصراع. وقد يتم التعرف على مصادر الصراع أولاً يتم في هذا الأسلوب، إلا أن الهدف منه هو معالجة الموقف بأسرع ما يمكن ويشمل هذه الطريقة :

- (أ) تدخل السلطة العليا و (ب) السياسة.

(أ) تدخل السلطة العليا :

يتضمن تدخل السلطة العليا اقتحام مسؤول أعلى في مركز أقوى، حلبة الصراع، و معالجة الموقف ببساطة بأن يأمر الأطراف بانتهاء الصراع ولا تتعرض للعقاب. أو قد تبعد الأطراف المتصارعة عن الموقف وتعين في وظائف أخرى، أو حتى أنواع أسوأ من العقاب.

(ب) السياسة :

تمثل حقيقة واقعة في المنظمات لابد من التسليم بها وتعلمها مثل تدخل السلطة العليا. وعادة ما تتم معالجة الصراع سياسياً -بإعادة توزيع القوى بين الأطراف المتصارعة. فإذا ما كان في مقدور أحد الأطراف الحصول على قدر كاف من القوة (من خلال تجميع الموارد أو تكوين ائتلاف)، يمكنه أن يمارس قدراً من التأثير فيما ينتهي إليه القرار أو حل المشكلة المعنية. وكما هو الحال بالنسبة لأسلوب التجنب والتهنئة، فمن الممكن أن تحدث المشكلة مرة أخرى في حالة استخدام السياسة في معالجة الصراع، ما لم يتم تحديد مصادر الصراع.

(٤) المواجهة :

المواجهة هي آخر استراتيجيات معالجة الصراع وتختلف عن استراتيجيتي التجنب والتهنئة في عملية تحديد ومناقشة مصادر الصراع، حيث يتم من خلال هذه العملية معرفة المصالح المشتركة للمجموعات المتصارعة والتركيز عليها.

وهناك ثلاثة أساليب تصنف كطرق للمواجهة :

(أ) تبادل الموظفين. (ب) التركيز على هدف سام. (ج) اجتماعات لحل المشكلات أو للمواجهة.

١ - يتضمن تبادل الموظفين زيادة الاتصال والتفاهم بين الجماعات المختلفة بتبادل العاملين لفترة من الزمن. وتقوم هذه الاستراتيجية على افتراض أن الموظفين الذين يتم تبادلهم يستطيعون أن يتعرفوا على الجماعة الأخرى، وينقلوا انطباعاتهم وأفكارهم عنها إلى جماعاتهم الأم. ومن الممارسات الشائعة في مجال الصناعة - مثلاً - أن يتبادل مشرفو الشحن ومندوبو البيع الأدوار. والغرض من التبادل لفترة زمنية قصيرة (تتراوح عادة بين ثلاثة وستة أسابيع). معرفة واستيعاب وظيفة الآخر. ويتميز هذا الأسلوب بأنه محدود، إذ أنه حل مؤقت فقط، علاوة على ذلك، فقد يعتبر الموظفون الذين تم تبادلهم مع جماعة أخرى غرباء عند عودتهم لجماعاتهم الأصلية. وقد يؤدي ذلك إلى عدم الاستفادة من المعرفة والآراء التي اكتسبوها بصورة تامة.

ب - الأهداف العليا أهداف مشتركة. وهي الأهداف ذات الأهمية القصوى التي يطلب من الأطراف المتصارعة تركيز اهتمامها عليها.^{٣٠} ولا يمكن لجماعة واحدة تحقيق مثل هذه الأهداف فهي تنسخ كل الأهداف الأخرى لأي جماعة. ومن الممكن أن يكون الهدف المشترك هو بقاء واستمرار المنظمة. وحينما يتعلق الأمر ببقاء المنظمة، تعتبر الخلافات البسيطة أمورا غير ذات أهمية.

وإذا أريد لهذا الأسلوب أن يكون فعالاً في معالجة الصراع، فلا بد من توافر عدد من الشروط الأساسية. أولاً: لا بد من وجود اعتماد متبادل بين الجماعات وبعضها. ثانياً: لا بد أن يكون الهدف الأسمى مرغوباً فيه ومتصفاً بقيمة عالية من قبل كل مجموعة. أخيراً، يجب أن تكون هناك صورة من صور للكفاءة لانجاز الهدف. ومن خلال تحديد مصلحة مشتركة والعمل على تحقيقها، توفر الأهداف العليا استراتيجية واقعية لحل الصراع بين الجماعات.

ج - يدخل في أسلوب حل المشكلات إحضار الجماعات المتصارعة في اجتماع مواجهة رسمي. والغرض من هذا الأسلوب إتاحة الفرصة لهذه الجماعات لتعرض وجهات نظرها وتبحث الاختلافات بين وجهات النظر وللغاهيم. ولا يسمح في هذه الاجتماعات بمناقشة من أصاب ومن أخطأ، وإنما ينسب للنقل فقط حول تحديد المشكلات والحلول الممكنة لها. ويكون هذا الأسلوب أكثر فاعلية عندما يتم تحليل المشكلة تحليلًا شاملاً وتحديد نقاط الانطلاق المشتركة وتقديم بدائل لحل المشكلة تكون قيد النظر. ومع ذلك، يتطلب أسلوب حل المشكلات فترة طويلة من الزمن ومستوى عالٍ من الالتزام، وعادة ما يكون هذا الأسلوب غير فعال حينما يكون الصراع، أو التعارض ناتجاً عن مسائل قيمية بحتة.

ملخص:

تمثل معالجة الصراع في منظمات اليوم المعقدة واحدا من أهم واجبات المدير. ويتضمن اختيار أنسب طريقة لمعالجة الصراع - على الأقل - التشخيص الشامل للموقف، والالتزام بجوانب الضعف والقوة لكل طريقة من الطرق المتوافرة لمعالجة الصراع. فإذا كانت المسألة بسيطة - مثلا - ولكنها تحتاج لحل عاجل، فقد يكون التجنب أكثر هذه الطرق فعالية (أي الفصل الجسدي بين المجموعات المتصارعة). أما إذا كان أسلوب "الأخذ والعطاء" مقبولا وعامل الزمن مهما إلى حد ما، فإن أسلوب التهذية (أي التوفيق أو المهادنة) هو الأفضل. وأخيرا، إذا لم يكن عامل الزمن أمرا هاما، بل المهم هو الدخول في جوهر الصراع، فقد يكون استخدام صورة من صور المواجهة أكثر فاعلية. وهكذا تبرز الحاجة إلى مهارة التشخيص الجيد مرة أخرى.

موجز للمدير:

- ١ - القوة هي قدرة أحد الأطراف في التأثير على سلوك الأطراف الأخرى لتتصرف وفق رغبات الطرف الأول.
- ٢ - تشمل أبعاد القوى مجال التأثير (عدد الأطراف التي يمكن التأثير عليها)، والنطاق (مدى النشاطات التي يتم التأثير عليها)، والثقل أو الأهمية (درجة تأثير سلوك أحد الأطراف على الأطراف الأخرى).
- ٣ - مصدرا القوة شخصان: الفاعل والمستهدف. يمكن أن يتصرف الفاعل من منطلق القوة الشرعية، وقوة الثواب والقوة القهرية، وقوة المعلومات، والخصص، والقوة المرجعية. ومن العوامل التي تؤثر على مدى قابلية المستهدف للتأثر بالقوة الشخصية والجنس والثقافة.
- ٤ - من ضمن المصادر الموقفية ذات الأهمية القصوى للقوة التقلب على القموض، والاحلال، والتمركز. وترتبط هذه المصادر، من وجهة نظر الجماعات، بالخصائص الجماعية المتعلقة بالاعتماد المتبادل وتوجه الوقت والهدف وغموض المهام.
- ٥ - يمكن اكتساب القوة عن طريق استراتيجيات مشتركة معينة. من أكثر هذه الاستراتيجيات شيوعا - التعاقد، والاستقطاب، والاندماج.
- ٦ - الائتلاف السائد هو العامل الحاسم في أداء المنظمات. ومن الأمثلة لأنواع الائتلاف: التنفيذي والخصص والبيروقراطي والسياسي. ويمكن أن تفرز هذه الأنواع من الائتلاف أنماطا سلوكية مثل: المدافع، والمستكشف، والمحلل، والمتفاعل.
- ٧ - أهم ثلاث عمليات لتأثير القوة هي: المسايمة (الخضوع لمحاولات التأثير من قبل الآخرين لتوقع المكافأة)، والمطابقة (التصرف على نحو يؤدي إلى إقامة علاقة مرضية والمحافظة عليها)، والتوافق الداخلي (التصرف بطريقة تتفق مع نظام قيم شخص ما).
- ٨ - من الممكن أن ينشأ الصراع التنظيمي من عدة مصادر. ومن أكثر المصادر السائدة تعارض طرف، ومتطلبات اتخاذ القرار، وتوقعات الأداء.
- ٩ - عند معالجة الصراع، يتخذ أغلب الناس أنماطا سلوكية معينة. ويمكن وصف هذه الأنماط على أساسين متصلين: درجات الاستثبات (Assertiveness) ودرجات التعاون. ويمكن إيجاد خمس طرق رئيسية لحل الصراع: التنافس، والتجنب، والتوفيق، والتساعل، والتعاون.
- ١٠ - يمكن تصنيف استراتيجيات حل النزاع في أربع مجموعات رئيسية وهي: التجنب والتهذية واستخدام القوة والمواجهة.

اسئلة للمراجعة

- ١- ما الفرق بين القوة والتأثير والنفوذ؟
- ٢- حدد إحدى الوحدات التنظيمية التي تتمتع بمجال وطاق واسع ووزن كبير للقوة.
- ٣- إذا كان موقف أحد المديرين ضعيفا - فيما يتعلق بالقوة الشرعية وقوة الأتية واللغة القسرية، فكيف يمكن له مضاعفة تأثيره؟
- ٤- لماذا يعتبر التغلب على الغموض مصدرا مهما للقوة في المنظمات؟
- ٥- ما الفرق بين الاستقطاب والانكساج كاستراتيجيتين مشتركتين لحيازة القوة؟
- ٦- لماذا يكون وجود ائتلاف سائد مهما للأداء التنظيمي؟
- ٧- لماذا يعتبر تعارض الهدف أحد الأسباب الرئيسية للصراع؟
- ٨- ما هي الظروف التي يكون الصراع بين الجماعات مفيدا فيها؟
- ٩- لماذا نتخذ أن عينة المديرين الذين تم للتعرض لهم في هذا الفصل، يرون أنهم يتبعون أسلوب التعاون، أو التوفيق في حل مشكلات الصراع.
- ١٠- ولأن غورهم يزنزون لأسلوب التنافس؟
- ١١- لماذا تعتبر استراتيجية البحث مثلا لاستراتيجيات معالجة الصراع قصيرة الأمد؟

حالة دراسية حول القوة والصراع

وليم آلي ومؤسسة بندكس

ورد في مجلة فوربس (Forbes)، في عام ١٩٨٢م، أن مؤسسة بندكس قد برزت كمنجزة الصباح في مساء ديوتربوت الاقتصادي المظلم، فليومها تعاني الشركات الأخرى من الخسائر وانخفاض أرباحها، ظلت بندكس تسجل رقما قياسيا في المبيعات والأرباح. ويمكن أن يفسر الكثير من هذا النجاح إلى قائد المؤسسة ومخبرها للمستوريليم م. آلي.

بالرغم من هذا الأباء المئاز، فقد نشب نزاع في مجلس إدارة شركة بندكس بحيث يتسائل كثير من العارفين ما إذا كانت الأمور مستقيمة في هذه الشركة التي يفترض أنها ناجحة. فعندما استقال روبرت بيرسل (R. Percell) من مجلس الإدارة، مثلا، ذكر بلفدان للقلقة في الإدارة العليا «كأحد مصيبات استقلالته». وكان يقصد بالأدارة العليا بل آلي (Bill Agre). وقبل مغادرة بيرسل للشركة دير آلي استقالة ثلاثة أعضاء آخرين من المجلس شملت هاري كاتنفهام (Harry B. Cunningham) الرئيس السابق لشركة كي مارت (K. Mart).

ماذا حدث في بندكس ليحدث مثل هذا التغيير؟ لقد تناول المقال عددا من القضايا يتعلق بعضها بالعلاقات الشخصية، والأخر بقضايا مهنية. أولا، هناك موضوع السيدة ماري كاتنفهام التي تخرجت حديثا في كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد والتي قام مستر بيرل بتعيينها كمساعد له في عام ١٩٧٩م ثم عينها نائباً للرئيس للشؤون العامة بالشركة بعد مرور سنة من تعيينها نائبا للرئيس لشؤون التخطيط. وكانا يعلنان سويا لاصحات طويلة ويسكنان في مجمع سكني واحد منذ عام ١٩٨٠م.

أصبحت ماري كاتنفهام من القربى بين الخاضعين لآلي مما جعل الانتفاصيين من المديرين يسعون للحصول على موافقتها على مشروعاتهم الهامة.

من جهة أخرى، هناك موضوع علاقة آلي بملك بلو منتال الذي قام باستقدام آلي من شركة بويز كاسيدي وتعيينه مديرا ماليا حينما كان مديرا عاما لشركة بندكس. وحينما التحق بلو منتال بحكومة الرئيس كارتر في ١٩٧٦م قام بتعيين آلي خلفا له. وبعد أن أقال كارتر بلو منتال في منتصف عام ١٩٧٩م أعلن آلي صراحة أن رئيسه السابق غير مرغوب فيه في بندكس مرة أخرى حتى كمدبر لاجد أقسامها مما أثار حفيظة بلو منتال.

عاد بلو منتال إلى ديوتربوت، كويوت شرعي لبيول مارينوتو (Paul Mirzibine) مدير عام شركة الكومبيوتر. وما أن سمع آلي أن بلو منتال على وشك أن يتسلم وظيفة شركة بوبروز، حتى سارع إلى ماري كاتنفهام (للاعلقة قرابة بماري كاتنفهام) وميرابيتو اللذين كانا مديرين في شركتي بندكس وبوبروز، ليطلب بالاحل شديد أن يأخذ الوظيفة لنفسه. والأغرب من ذلك، كما ورد في رسالة كاتنفهام لمجلس إدارة شركة بندكس، أن آلي اقترح أن يعمل كريس لكال الشريكتين في نفس الوقت.

توالى متاعب أقى من بعد مع مجلس الإدارة حيث بدأ أعضاء مجلس الإدارة، وخاصة هارى كاتنفهام، يتلقون رسائل بدون توقيع من المديرين العاملين في الشركة يدعون فيها أن أقى قد فقد ثقة الغالبية هذا نحن الميرمين». وقد ادعى البعض أنه على الرغم من تصريحات أقى المخلدة حول عدم رغبته في التخلص من بعض الأعمال الصناعية للشركة، إلا أنه في نفس الوقت يقوم بمناقشة بيع اثنين من أكثر العمليات الصناعية ربحاً بالفنسة لشركة بندكس وهما: مجموعة صناعة المعدات الثقيلة، وفرام (Fram). ويرى البعض أن هذه الأعمال تؤدى إلى تحطيم الروح المعنوية للعاملين.

قرر كاتنفهام، بعد إجراء المزيد من التحريات مع المديرين الآخرين، دعوة لجنة التنظيم والتمويل والتعيين بالمجلس إلى اجتماع تنفيذه؛ أى بدون أقى. وكان رد أقى سريعاً حيث دعا اللجنة إلى الاجتماع معه قبل أسبوع من اجتماع كاتنفهام. بدأ أقى الاجتماع بإعلان عن نية الشركة (بندكس) شراء شركة كبرى تعمل في مجال التكنولوجيا، وعلى ذلك ستواجه المديرين السابقين والحاليين لبندكس، ويعملون في مجلس إدارة ديوروز في نفس الوقت - قضية تعارض مصالح الشركتين - ويتوجب عليهم بالتالي الاستقالة. وقد رفض أقى أن يذكر للمجلس اسم الشركة أقى ستشترىها بندكس.

أغضبت هذه الأفعال بيرسل، الذى ظل يعمل بمجلس إدارة شركة بندكس لفترة ستة عشر عاماً، فبعث برسالة ماضلة إلى زملائه أعضاء المجلس سرد فيها ما حدث وأدان فيها الأسلوب الذى عومل به بعض المديرين الكبار (أى كاتنفهام وميرلينوت)، وعبر عن رأيه فيما تم بقله: «إن الهدف من وراء تصرفات أقى هى التخلص من القيادات الموجودة ولتى يمكن أن تتخذ إجراء يقوض قنائه الشخصية». كما أشار بيرسل إلى أن أفعال أقى وتعليقاته قد تسببت في إثارة عداوة مجتمع دينرويت الصناعى، بما في ذلك بعض عملاء الشركة الحاليين والمحتملين. ونكر بيرسل أن أقى قد قدم الملل القاطع على أن بندكس تفتقر إلى القيادة المستقيمة الملتبة الواضحة... ولذلك فأننى قلق بشأن مستقبل الشركة». وطالب بيرسل بأن يجتمع المجلس في ١٦ مارس ١٩٨١م في مدينة نيو يورك لمناقشة وبحث هذه المسائل.

بعد سماع أقى برسالة بيرسل، قام بتوجيه ضربة استباقية أخرى بدعوته لاجتماع خاص لمجلس الإدارة في الحادى عشر من مارس. ولما عاد بيرسل من إجازة قصيرة لنيو يورك مسرعاً، وجد أن أقى قد سيطر تماماً على المجلس فاستقال في نهاية ذلك العام وترك العمل بشركة بندكس.

تعرفت محاولات أقى في ميدان تصليق السلطة في المنظمات لنكسة كبيرة حيثما التقى بنظيره إدوارد هينس (Edward Hennessy) بالشركة المتحدة. فقد حاول أقى ضم مؤسسة مارتن مارييتا (Marie marretta) التى كانت تسعى، بدورها، إلى السيطرة على بندكس. وقد هيا لمازق النتائج عن التفاوض بين أقى وهينس الفرصة الأخيرة لشراء بندكس وأسهمها في شركة مارتن مارييتا. أصبح أقى، فيما بعد رئيساً لفرع بندكس التابع للشركة المتحدة وانتهى إلى الاستقالة في أقل من عام لينشء شركة خاصة للاستشارات.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - صف أساس قوة أقى (قبل بدء المشكلة وبعدها).
- ٢ - هل هناك استراتيجيات مشتركة لحيازة القوة في هذه الحالة؟
- ٣ - ما هو الأسلوب الذى اتبعه أقى في معالجة الصراع بينه وبين أعضاء مجلس الإدارة الآخرين؟ ما هى اساليب معالجة الصراع التى استخدمت؟ وما هى الاستراتيجيات التى اتبعت في حل الصراع؟

تعزيز تجريبي: الصراع بين الجماعات

الفرض من التمرين: دراسة أسباب الصراع بين الجماعات، والاستراتيجيات الممكن استخدامها في حل الصراع بين الجماعات.

المعارف المطلوبة: يجب أن يكون القارئ ملماً بالجوانب والمفاهيم المتعلقة بالصراع بين الجماعات.

كيفية إعداد التمرين: يتم تكوين مجموعات من 4-8 طلاب لإجراء تمرين لفقرة تتراوح بين خمس وأربعين دقيقة و ٦٠ دقيقة. يجب أن تعمل كل مجموعة منفردة، وأن يكون التفاعل بين أعضاء المجموعة فقط. يطلب من الأفراد المشاركين أن يقوم كل منهم بداء التمرين منفرداً، ثم ينضم إلى المجموعة بعد ذلك للوصول إلى قرار واحد، وعليهم الإخلاص على الأتي:

تصور أنك تعمل مع مؤسسة متوسطة الحجم، متخصصة في صناعة وتسويق أنواع معينة من المنتجات الكيماوية، وأن الوظيفة التي تشغلها في هذه المؤسسة هي مدير تصنيع للبلاستيك، وترتبط بنائب الرئيس للتصنيع الذي يرتبط بدوره بنائب الرئيس للفرع. تتمتع المؤسسة حالياً بمعدل نمو مرتفع في المبيعات والأرباح، بسبب إضافة خطوط إنتاج جديدة. وتمثل المنتجات التي توفرها إدارتك نسبة كبيرة من هذا النمو -ولتحقيق مستوى أفضل من التنسيق بين تلو ير منتج جديد، وجهود التسويق، قرر رئيس المؤسسة التي تنتمي إليها تكوين فرق عمل لتخطيط المنتجات لكل منتج أو خط إنتاج جديد. يتولى كل فريق مسؤولية تخطيط وتنسيق الجهود اللازمة لإنتاج منتج جديد، بدءاً بالرحلة التجريبية للمنتج لإنشاء المصنع ثم المراحل الأولية للتسويق.

تم تكوين فريق لتخطيط المنتجات في العلم الماضي ليقوم بتنسيق عملية إنتاج لداثن بلاستيكية جديدة في غاية المثانة إلا أنها باهظة الثمن لاستخدامها في الصناعات الإلكترونية. يتكون هذا الفريق من شخصين وممثلين من إدارات الهندسة والبحوث والتسويق برئاسة ممثل الإدارة الهندسية. انتهى الفريق من مرحلة الدراسات التجريبية وسيجتمع قريباً لمناقشة الجوانب المختلفة لإنشاء المصنع الجديد.

عقد فريق التخطيط هذا الصباح اجتماعاً عرضت فيه خططك لإنشاء المصنع الجديد. وقد اشتملت الخطة على المواد والمعدات والتفاصيل الخاصة بالسلسلة الإنتاجية للمصنع والجدول الزمني لإنشائه. وتضمنت خططك، أيضاً، استخدام معدات صناعية جديدة تحقق وفورات من التكلفة أكثر من المعدات الموجودة، غير أن فترة تسليم هذه المعدات تزيد اثني عشر شهراً من استلام المعدات الموجودة حالياً. أبدى ممثل إدارة التسويق، خلال ذلك الاجتماع، معارضة شديدة لخططك مشيراً إلى أنه من اللازم التركيز على ضرورة عرض هذا المنتج الجديد في الأسواق بأسرع ما يمكن، فيما أشرت أنت، من جهة ثانية، إلى أن المزاياء التي تحققها خططك في المدى الطويل، من حيث الوفورات التي تتحقق من تكاليف الإنتاج، تفوق الاعتبارات الخاصة بالتسويق في المدى القريب. وبدلاً النقاش بحتهم ويشد، إذ أن كلا منكما اتخذ موقفاً دفاعياً قوياً -علاوة على ذلك، يرى ممثل الإدارة الهندسية أن رأيك سليم وأنه موافق على الخطة الأصلية فيما يتفق ممثل إدارة البحوث، من جهة ثانية، مع موقف ممثل إدارة التسويق مما يؤدي إلى فشل الاجتماع وعدم الوصول إلى قرار حول الموضوع.

بعد انقضاء الاجتماع وبعد التفكير فيما حدث، بدا عليك القلق والاضطراب إذ أنك تعرف جيداً أن وجهات النظر التي طرحتها أنت وممثل إدارة التسويق في البصري لا تمثل فقط وجهات النظر الشخصية لكليهما بل تمثل في مجموعها مواقف إدارتي التصنيع والتسويق. وبما أنك ترى أن هذا الموقف يمثل مشكلة خطيرة بين الإدارتين، فلا بد من اتخاذ خطوة ما بصورة عاجلة لضمان نجاح المشروع، وترى أن البدائل المتوافرة كما يلي:

- ١ - يمكنك إعادة صياغة خططك بحيث تأخذ في الاعتبار اعتراضات ممثل إدارة التسويق، وبذلك أقصي ما تستطيع بشأن الاعتبارات الخاصة بتكلفة الإنتاج للمدى الطويل الواردة بالخططة.
- ٢ - يمكن الاجتماع مع ممثل إدارة التسويق وتركز فيه على الجوانب الإيجابية للمشروع وتشير إلى أن المعدات الجديدة ستجعل الشركة رائدة في هذا المجال في العالم.
- ٣ - يمكن تقديم خطاب لرئيس الشركة باستقالتك من عضوية الفريق.
- ٤ - يمكن أن تعلن لممثل إدارة التسويق عن استعانتك للموقوف مع خطة التسويق الجديدة التي ستعرض على الفريق قريباً إذا ما ساندك في موقفك الحالي.
- ٥ - يمكنك أن تطالب من نائب الرئيس للفرع أن يتدخل دفاعاً عن موقفك.
- ٦ - يمكنك أن تطالب من ممثل إدارة التسويق أن يجتمع معك شيء يوم كامل خلال الأسبوع القادم لتسوية نقاط الاختلاف بينكما، والوصول إلى بديل آخر كحل لهذا الموقف.
- ٧ - يمكنك أن تطالب بحضور أحد الممثلين مع نائب الرئيس كل الاجتماعات كترتيب جديد للفريق ومحكم في كل المشكلات والمسائل التي تنشأ في تلك الاجتماعات.

- ٨ - يمكنك أن تبعث بخطاب لمثل إدارة التسويق (بصورة لكل أعضاء الفريق ونائب الرئيس للفرع والرئيس العام للمؤسسة) تبين له فيه أن ممارسته لخطئك ستكون عائقا أمام قيام مشروع ذي فوائد محتملة للشركة.
- ٩ - يمكنك أن تطلب من نائب الرئيس الفرعي حضور الاجتماع القادم للفريق للتأكيد على أهمية هذا المشروع بالنسبة لتطور الشركة.
- ١٠ - يمكنك أن تدخل على ممثل إدارة التسويق في مكتبه مباشرة لتطلب منه تبريرات لموقفه هذا.

تعليمات لأداء التمرين:

- ١ - فرديا: يجب على أعضاء الفريق أن يقوموا بالتالي:
- أ - تحديد السبب أو الأسباب التي أدت إلى حالة الصراع.
- ب - تحديد نوع الحل للفرع لمعالجة الصراع وترتيب كل البدائل الممكنة من ١ (المطلوب أكثر) إلى ١٠ (الأقل) باستخدام اللحق (٨-١٠).
- ٢ - كون المجموعات التي تم تحديدها سابقا وأجب عن السؤال الأول كمجموعة - تعبأ استجابات المجموعة من جدول (١٠-٨).
- ٣ - يقدم ممثل كل مجموعة المدرب قرار المجموعة، و يعرض الأسس التي تم بموجبها اختيار ذلك القرار.

شكل ١٠- ٨ تمرين صراع الجماعات

الجماعي		الفردى		الحلول البديلة لمعالجة الصراع
الترتيب	نوع الحل	الترتيب	نوع الحل	

Notes :

1. "Polaroid: Turning Away from Land's One-Product Strategy", **Business Week**, March 2, 1981, p. 109.
2. Charles G. Burck, "What's In It for the Unions", **Fortune**, August 24, 1981, pp. 88-92.
3. S. B. Bacharach and Edward J. Lawler, **Power and Politics in Organization** (San Francisco, Calif.: Jossey-Bass, 1980), pp. 16-17.
4. A. Kaplan, "Power in Perspective", in **Power and Conflict in Organizations**, ed. Robert L. Kahn and Kenneth E. Boulding (London: Tavistock, 1984), pp. 11-31.
5. See J. R. French and B. H. Raven, "The Bases of Social Power", in D. Cartwright, **Studies in Social Power** (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1959); B. H. Raven, "A Comparative Analysis of Power and Preference", in J. T. Tedeschi (ed.), **Perspectives on Social Power** (Chicago: Aldine, 1974).
6. W. J. McGuire, "The Nature of Attitudes and Attitude Change", in G. Linzey and E. Aronson, **The Handbook of Social Psychology** (2nd ed.) (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969), pp. 250-51.
7. A. H. Eagly, "Sex Differences in Influenceability", **Psychological Bulletin**, 85 (1978), pp. 86-1116.
8. D. J. Hickson, J. M. Pennings, C. R. Hinings, and R. E. Schneck, "A Strategic Contingencies Theory of Interorganizational Power", **Administrative Science Quarterly**, March 1971, pp. 216-29.
9. Hickson et al., "A Strategic Contingencies Theory".
10. P. Selznick, **TVA and the Grass Roots** (Berkeley: University of California Press, 1949).
11. James D. Thompson, **Organizations in Action** (New York: McGraw-Hill, 1967), p. 130.
12. Abraham Zaleznick, "Power and Politics in Organization Life", **Harvard Business Review**, May-June 1970, p. 51.
13. Mac D. Richards, **Organizational Goal Structures** (St. Paul, Minn.: West, 1978), pp. 57-58.
14. R. E. Miles and C. C. Snow, **Organizational Strategy, Structure, and Process** (New York: McGraw-Hill, 1978).
15. H. C. Kelman, "Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change", **Journal of Conflict Resolution**, 1958, pp. 51-61.
16. J. P. Flanders, "A Review of Research on Imitative Behavior", **Psychological Bulletin**, 1968, pp. 318-37.
17. G. R. Roche, "Much Ado About Mentors", **Harvard Business Review**, January-February 1979, pp. 14-31.
18. K. White, "The Woman Executive", **Sky**, August 1979, p. 51.
19. E. J. Tracy, "The Soap Opera at Fuqua Industries", **Fortune**, November 16, 1981, pp. 143-51.
20. R. M. Steers, **Introduction to Organizational Behavior** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1981), p. 219.
21. S. M. Schmidt and T. A. Kochan, "Conflict: Towards Conceptual Clarity", **Administrative Science Quarterly**, July 1972, pp. 359-70.
22. K. Thomas, "Conflict and Conflict Management", in M. D. Dunnette (ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology** (Chicago: Rand McNally, 1976), pp. 889-935; K. Thomas, "Toward Multidimensional Values in Teaching: The Example of Conflict Behaviors", **Academy of Management Review**, 1977, p. 487.

23. K. Thomas and L. Pondy, "Toward an Intent Model of Conflict Management Among Principal Parties", **Human Relations**, 1977, pp. 1089-1102.
24. R. R. Bleke and J. S. Mouton, **Managing Intergroup Conflict in Industry** (Houston: Gulf Publishing, 1984).
25. M. Sherif and C. W. Sherif, **Social Psychology** (New York: Harper & Row, 1969), pp. 228-62.

Additional References :

- BLAU, P. M. **Exchange and Power in Social Life**. New York: John Wiley, 1967.
- DUTTON, J. M., and R. E. WALTON. "Interdepartmental Conflict and Cooperation: Two Contrasting Studies". **Human Organizations**, Fall 1966, pp. 207-20.
- FILLEY, A. C. **Interpersonal Conflict Resolution**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1975.
- KILMANN, R. H., and K. THOMAS. "Four Perspectives on Conflict Management: An Attributional Framework for Organizing Descriptive and Normative Theory" **Academy of Management Journal**, 1978, pp. 59-68.
- KRAM, K. E. **Mentoring at Work**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1985.
- LITTERER, J. A. "Conflict in Organizations: A Reexamination". **Academy of Management Journal**, September 1966, pp. 59-68.
- McCLELLAND, D. C. **Power: The Inner Experience**. New York: John Wiley, 1975.
- PFEFFER J. **Power in Organizations**. Marshfield, Mass.: Pitman, 1981.
- PONDY, L. "Varieties of Organizational Conflict". **Administrative Science Quarterly**, May 1969, pp. 499-507.
- ROBBINS, S. P. **Managing Organizational Conflict: A Non-traditional Approach**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1974.
- WAYS, M. "More Power to Everybody". **Fortune**, May 1970, pp. 110-18.
- WILKINSON, I., and D. KIPNIS. "Interfirm Use of Power". **Journal of Applied Psychology**, June 1978, pp. 315-20.
- ZALD, M. N. **Power in Organizations**. Nashville: Vanderbilt University, 1970.

القيادة

في أحد الأفلام السينمائية الكلاسيكية، «الرجال الغاضبون»، يتحمل أحد أعضاء هيئة المستشارين الضغوط التي يمارسها زملاؤه عليه لأنه قد اقترح أن الولاية قد فشلت في إثبات صحة دعاوها، فيما استطاع إقناع زملائه الحلفين بأنه على صواب في وقت من الأوقات. يتذكر بل ابلودى (B. Ablandi)، نائب رئيس شركة فيوتشر كومبيوتر (Future Computing) السابق، تجربة مماثلة لتلك التي حدثت له ولاربعة مدييرين تنفيذيين آخرين، فيقول: «كنا مجتمعين لمناقشة أمر سرى، وكانت لنا وجهة نظر تختلف عن وجهة نظر الرئيس. تركنا الاجتماع وكنا نعرف أن المعارضين يفوقوننا عددا». تعالت المعارضة في هذا الموقف في بورشيا إيزاكسون (Isaacson)، سيدة التقنية المتطورة الأولى في دالاس - التي اشتهرت بالقيادة الواعية القائمة على أساس من المعرفة والعزم والثبات التام. تستطيع بورشيا، بقوة الإرادة والعمل الجاد، أن تتولى مسؤولية أغلب جلسات العمل، سواء أكانت تتولى رئاسة المؤسسة التي تعمل بها بالانابة أو مستشارة في مجال الكمبيوتر. ويعترف ابلودى أنها «تستمع إلى وجهات النظر الأخرى ولكن يتعين عليك أن تور حقائق كثيرة حتى تستطيع إقناعها. إنها تحدد أهدافها بدقة وترسم استراتيجيتها. لا شيء يقف في طريقها... إنها تركز على أهدافها وتعمل في اتجاه تحقيقها مباشرة».

والسيد إيزاكسون أم ثلاثة أطفال، طلقت في سن الثانية والعشرين، وحصلت على الدرجة الجامعية بمرتبة الشرف في الفيزياء. أنشأت شركة فيوتشر كومبيوتر، فيما بعد، وأوجدت لنفسها مكانة أصبحت بها الملهمة الناقدة لصناعة الحاسبات الآلية - أشبه بمن يسجل، أو يحفظ سجلا بنجاحات هذه الصناعة - «كان لي قدر كبير من النفوذ أستعديه كلما استدعى الأمر، ولهذا السبب يعتبرني الناس قاسية وحازمة» وتقول أيضا «كنت أشاهد جى. آر. إوينج (J. R. Ewing) في المسلسل التلفزيوني (دالاس) وكنت أنظر إليه على أساس أنه حازم، ولكنه غير منصف - لقد كنت أعجب بحزمه ولكنى مازلت أعتقد بإمكانية الحزم والانصاف معا. إننى أتعامل على نحو أخلاقى في مجال العمل، وعلى استعداد للقتال والكفاح، في بعض الأحيان، ولا بد أن تكون كذلك لتحقيق ما تريد»^١. تعد القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في الأداء التنظيمى. وتمثل بالنسبة للمدير، النشاط الذى يتم من خلاله تحقيق أهداف المنظمة. لقد كانت القيادة محور اهتمام العلماء السلوكيين، وذلك لما للقيادة من تأثير كبير على سلوك واتجاهات وأداء العاملين. تمخض عن دراسة القيادة - والتي استمرت بعض الوقت - العديد من النظريات والنماذج^٢، ولم يتم التوصل إلى إطار نظرى مقبول - بوجه عام - لنظرية القيادة ملما حدث بالنسبة للدافعية.

سنتناول في هذا الفصل تطور نظرية القيادة بدءا بالدراسات السابقة وانتهاء بالمداخل الخوفيلية المعاصرة. وسنبدأ ببحث مفهوم التأثير كإحدى الأسس التى تقوم عليها القيادة، ثم نتعرض للمداخل النظرية الرئيسية الثلاثة للقيادة وهي: نظرية السمات، والنظرية السلوكية، والنظرية الخوفيلية... وأخيرا، سنطرح بعض المسائل المعاصرة حول القيادة ونجمع كل المادة في نموذج متكامل يؤكد على ضرورة قيام المديرين بتنمية قدراتهم على تشخيص المواقف وتغيير أسلوب القيادة بصورة أكثر فاعلية.

دراسة القيادة:

«من هو القائد؟» هذا سؤال يجيب عنه الناس إجابات مختلفة. لنأخذ، مثلا، مجموعة من العاملين في البريد، مسئول عن فرز الخطابات في أحد مكاتب البريد المحلية. قد تكون الإجابة الضعيفة عن هذا السؤال من قبل أحد هؤلاء العاملين على النحو التالى: «حسنا، إن الذى يشرف على مباشرة هو روجر، لكن جيرى هو الرئيس الحقيقى لجموعتنا، يقوم روجر بإصدار التعليمات والأوامر

وهو الذي يحدد بوجه عام ماذا نعمل. إنه رجل التنظيم ونرجع له عندما تكون هناك مشكلات تتعلق بالأنظمة والإجراءات والسياسات. أما جيري، من ناحية أخرى، فيعمل في وظيفة فرز البريد مثلما نعمل إلا أنه قد عمل هنا لفترة أطول منا ويمكن القول بأنه يعرف كل شيء. إنه يساعدنا في عملنا إذ يرينا أفضل الطرق لأداء العمل بأقصى كفاءة. ويحس كل واحد منا بالارتياح لوجود جيري بيننا. إنه يعيننا على بناء الثقة تجاه عملنا ويساعد في رفع معنوياتنا بالفعل».

القادة الرسميين وغير الرسميين :

يلتص هذا المثال البسيط بالنظر إلى دورين هامين للقيادة في المنظمات: يمثل روجر القائد الرسمي لمجموعة فارزي البريد. ويمكنه، بهذه الصفة، ممارسة التأثير الرسمي الذي تم تقريره أو منحه للشخص بموجب الوظيفة أو المركز. وبهذا المفهوم، فالقائد مسئول ومكلف بممارسة وظائف القيادة مثل تخطيط العمل وتنظيمه ومراقبته. ويمارس القائد الرسمي هذه الوظائف بموجب السلطة التي منحتها إياها المنظمة.

ويمكن أن تكون القيادة من جهة أخرى غير رسمية في طبيعتها مثل نوع القيادة التي أبداه جيري في مثالنا. ويشار إلى هذا النوع من القيادة بالقيادة غير الرسمية أو التلقائية، أو القائد النظير. فالقادة النظراء يمارسون تأثيراً غير رسمي لم تقرره المنظمة بموجب الوظيفة، أو المركز، إلا أنه قد يؤثر في سلوك أعضاء الجماعة. فالتأثير غير الرسمي لا ينشأ من الوظيفة ولكن من سمة خاصة للشخص تحتاج الجماعة إليها. ففي حالة جيري، يستند تأثيره على خبرته في العمل ورغبته في مساعدة زملائه العاملين.

هناك نقطتان أخريان يجب توضيحهما فيما يتعلق بالقيادة الرسميين وغير الرسميين:

أولاً - قد يكون هناك قائد رسمي واحد في بعض المواقف. فإذا ما قام روجر، في مثالنا، بدور القيادة الرسمية وقدم المساعدة للعاملين، وكان يملك الصفات الضرورية لذلك كان هو القائد غير الرسمي للجماعة في نفس الوقت. فقد قام جيري بدور القيادة غير الرسمية بسبب وجود حاجات للجماعة لم يتم إشباعها من قبل روجر.

ثانياً - يمكن أن يلعب القائد غير الرسميين دوراً قيماً بالنسبة للمنظمات إذا ما تطابق سلوكهم وتأثيرهم مع الأهداف الكلية للمنظمة. فإذا أثر أحد القادة غير الرسميين على سلوك أحد أفراد المجموعة بصورة تخالف النمط السلوكي المطلوب من قبل المنظمة، فسيحدث تعارض في الأهداف بين المنظمة والجماعة. وقد ينتج عن هذا الموقف انخفاض في الكفاءة والأداء. ففي مثالنا السابق، تطابقت أهداف روجر وجيري مع أهداف المنظمة، مما أدى إلى تأثير إيجابي في أداء الجماعة.

تعريف القيادة :

في ضوء النقاش السابق سنعرّف القيادة بأنها «الطريقة التي يحاول أحد الأفراد التأثير بموجبها على أمر لتحقيق هدف أو أهداف معينة».

ويمكن أن يستخدم هذا التعريف والنموذج المعروض في شكل (١١ - ١) في إلقاء الضوء على عدد من النقاط الهامة المتعلقة بالقيادة:

أولاً - تستند القيادة على مفهوم التأثير. أحد أوجه القوة التي تمت مناقشتها في الفصل السابق، وسنشير إلى نقاشنا السابق بالنسبة لأنواع القوة الشرعية والواب، والقسرية، والمعلومات، والقوة التخصصية والمرجعية^٢. ويحدد أساس أو أسس القوة المكتسبة وكيفية استخدامها نوعية التأثير، ومدى نجاح محاولات القائد للتأثير.

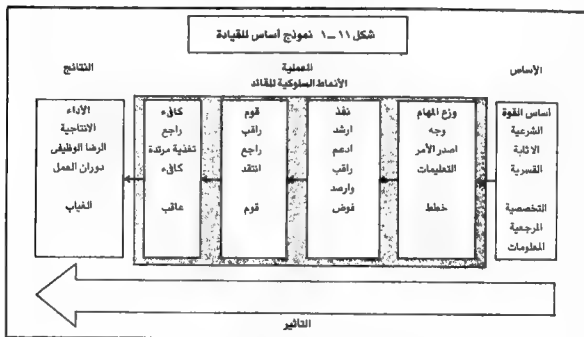
ثانياً - تتكون عملية القيادة من أربع مراحل تستخدم التأثير، تتضمن: المرحلة الأولى: توزيع المهام وتشمل نشاطات مثل التخطيط والتوجيه والتعليمات. والمرحلة الثانية تتضمن: التنفيذ ويشمل على النشاطات القيادية التي توجه وتراقب وتفوض وتدعم المؤرّوسين في أدائهم للعمل. ويتضمن التقويم في المرحلة الثالثة: نشاطات تتعلق بربابة وتقويم العمل. أخيراً: يقوم القائد في مرحلة التحفيز بتقديم المكافأة والمعلومات المرشدة والبيانات حول مدى أداء المؤرّوس للأهداف المقررة.

يتعلق الجزء الثالث من النموذج بالتعريف بنتائج عملية القيادة. وهنا تتركز اهتماماتنا بالنتائج المرتبطة بالعمل (الانتاجية)، والآخرى للربط بالافراد (الرضا الوظيفي ودوران العمل والغياب وما شابهها).

نظريات القيادة:

ركزت النظريات السابقة، والنظريات الموقفية المعاصرة في دراسة موضوع القيادة، بوجه عام، على نفس الموضوع - وهو تحديد العوامل التي تؤدي إلى فعالية القائد. وبعبارة أخرى، هل يمكننا تحديد خصائص أو أنماط سلوكية أو مواقف تجعل من أحد أساليب القيادة أكثر فاعلية من غيره من الأساليب؟

سيتم استعراض ثلاثة مداخل رئيسية للقيادة هي نظرية السمات، والنظرية السلوكية، والنظرية الموقفية، و يعرض جدول (١١-٢) موجزا للقواعد الأساسية لكل منها.



جدول ١١ - ٢ المداخل الرئيسية لدراسة القيادة	
مدخل (النظرية)	مجال التركيز
السمات (الأربعينيات والخمسينيات)	هناك عدد محدود من السمات أو الخصائص الفردية التي يمكن استخدامها للتمييز بين القادة الناجحين وغير الناجحين.
السلوكية (الخمسينيات والستينيات)	لا يشمل الجانب الأساسي للقيادة في سمات القائد بل في تصرفاته في المواقف المختلفة.
الموقفية (الوقت الحاضر)	يتم التمييز بين القادة الناجحين وغير الناجحين بأسلوب القيادة المعين لكل منهم. لا تتحدد فعالية القائد بنمط سلوكه فقط بل بالموقف الذي يتبعه. تشمل العوامل الموقفية خصائص الرئيس والمؤسسة وطبيعة المهام وهيكل الجماعة ونوع التعزيزات (الحوافز).

مظاهر السمات :

تركزت الكثير من الدراسات حول القيادة في فترة الأربعينيات والخمسينيات من هذا القرن على سمات القائد. وقد حاول الباحثون الوصول إلى مجموعة من الخصائص الفردية التي تميز بين القادة الناجحين والقادة غير الناجحين. و بدعوا في بحث مستفيض (إن لم يكن لا نهائى) لتحديد الخصائص البيولوجية والشخصية والعاطفية والجسدية والفكرية ورأى خصائص شخصية أخرى للقادة المتفوقين.

قام رالف ستوجيل (Stogdill)، من خلال مراجعته للبحوث التي تمت منذ عام ١٩٤٨م بتحديد نظام لتصنيف القيادة يقوم على أساس ست مجموعات رئيسية:

(١) الخصائص الجسمية (٢) الخلفية الاجتماعية (٣) الذكاء (٤) الشخصية (٥) الخصائص المتعلقة بالعمل (٦) الخصائص الاجتماعية^٦.

و يعرض جدول (١١ - ٣) ملخصاً لبعض السمات المختارة من كل مجموعة من هذه المجموعات :

١ - الخصائص الجسمية: تناولت الأبحاث السابقة حول القيادة دراسة بعض الخصائص الطبيعية مثل: العمر، والمظهر، والطول، والوزن، إلا أن نتائج هذه الأبحاث كانت متعارضة نوعاً ما. و يتصور الكثيرون أن المشرف الفعال في مصنع لصهر الحديد أو الرقيب المسؤول عن فصيلة مقاتلة في البحرية رجل ضخم فارح الطول يتجاوز طوله ٦ أقدام و يوصف بوزنه المائتي رطل وله صوت جهوري، وتتجاوز طاقته طاقة مرقوسيه. و بالرغم من أن بعض هذه العناصر تتصل بالقيادة الفعالة، إلا أنه من الممكن أن تكون هناك عوامل موقفية أخرى قد تؤثر في اختيار القائد ومن ثم في فعالية القيادة^٦.

٢ - الخلفية الاجتماعية: تركزت العديد من الدراسات التي تناولت الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للقادة على عوامل مثل: التعليم، والمركز الاجتماعي، وإمكانية التنقل^٧. وقد قوسمت هذه الدراسات بوجه عام إلى التالي:

(١) أن المركز الاجتماعي والاقتصادي الكبير يعد أحد المزايا التي تحقق مركز القيادة.

(٢) أن أعداداً متزايدة من الذين يتصون للبطاقات الدنيا من حيث الوضع الاقتصادي والاجتماعي يستطيعون اليوم بلوغ وظائف عليا في مجال الصناعة أكثر مما كان قبل خمسين عاماً.

(٣) يتميز القادة في الوقت الحاضر بمستوى تعليمي أفضل مما سبق. وقد تكون الوظائف القيادية التي تستند على عوامل الخلفية الاجتماعية إحدى الظواهر الموقفية لجسمتنا الناضج. ولكن بالإضافة إلى ذلك لا توجد ارتباطات ثابتة بين فعالية القائد، والخلفية الاجتماعية.

٣ - الذكاء : تشير الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء والمركز القيادي إلى أن القادة يتصفون بالحدك الأصوب والحسم والمعرفة والطلاقة في الحديث. و بالرغم من وجود علاقة ثابتة إلا أنها علاقة ضعيفة مما يحى بضرورة دراسة عناصر إضافية أخرى.

٤ - الشخصية: تشير البحوث التي تناولت عناصر الشخصية إلى أن القادة الفعالين يتميزون بسمات شخصية مثل: البليظة، والثقة بالنفس، والتكامل الذاتي، وتأكيد الذات وحاجات التحكم أو السيطرة. و بالرغم من أن هذه النتائج لم تكن منتظمة بالنسبة لكل المجموعات والمؤسسات الصناعية (التي تناولتها البحوث)، إلا أنها تشير إلى ضرورة دراسة السمات الشخصية للفرد في أي من أساليب القيادة.

٥ - الخصائص المرتبطة بالفعل: أفادت الأبحاث التي تناولت الخصائص المتعلقة بالعمل نتائج إيجابية مسطردة توضح أن القائد يتميز بالحاجة الشديدة للإنجاز والمسؤولية، والمبادأة، وحب العمل. وتوضح هذه النتائج بأنه من الممكن أن يوصف القائد، بوجه عام، بأنه شخص عنده دافعية مرتفعة للإنجاز، والمبادأة والتوجه للعمل الجاد.

٦ - الخصائص الاجتماعية: تشير الدراسات حول الخصائص الاجتماعية أن القادة يشاركون بفعالية في النشاطات المختلفة، ويتفاعلون بصورة جيدة مع عدد كبير من الناس ويتعاونون مع الآخرين. و يبدون هذه المهارات الشخصية ذات قيمة بالنسبة لجماعة العمل، و يتجه هذا المفهوم إلى انتشار الانسجام والثقة والتماسك بين أفرادها.

جدول ١١ - ٣ أمثلة من سمات القيادة التي تمت دراستها

السمات	الخلفية الاجتماعية	الخصائص الجنسية
الحكم على الأمور الحسم الطلاقة في الحديث	التعليم التنقل المركز الاجتماعي الطيفة للعامة التي ينتمي إليها.	العمر الوزن الطول المظهر
الخصائص الاجتماعية	الخصائص المرتبطة بالعمل	الشخصية
القدرة على الإشراف التعائن المهارات الشخصية الاستقامة حاجة النفوذ	حاجة الانجاز المبادأة الإصرار حاجة المسؤولية الاهتمام بالآخرين الاهتمام بالفتاة حاجة الأمان	الاستقلال الثقة بالنفس التصيب الانقياد والجماعة

• سمات ضرورية للفعالية الإدارية.

• سمات ذات قدر متوسط من الأهمية للفعالية الإدارية.

المصدر:

B. Bass, *Stogdill's Handbook of Leadership* (New York, Free Press, 1981) and E. E. Ghiselli, "Explorations in Managerial Talent", (Glenview, Ill: Scott Foresman, 1971).

واستمر البحث حول سمات القيادة حتى الوقت الحاضر. وكما يوضح جدول (١١ - ٤) فقد وجه سؤال عن أكثر العناصر أهمية في تحقيق مستويات عالية من الانجاز لعينة من المديرين على مستوى القطر كله. وعلى ضوء هذه النتائج تظهر صورة المدير الناجح على هذا النحو: شخص يهتم كثيراً بتحقيق مستويات عالية من الانجاز من خلال الاستقامة (التكامل الذاتي) والتصرف المسؤول والمبادأة والاهتمام بالآخرين من حوله. وكما وضع من الأبحاث السابقة، فالنظر العام ومستوى الذكاء والتوقيت المناسب تكون في درجة من الأهمية أقل مما يعتقد به البعض.

هل تنطبق هذه النتائج على الذكور والاناث من المديرين على السواء؟ تشير دراسات أخرى إلى أن إمكانية المقارنة بينهما قد أصبحت متوافرة، حيث إنه بالرغم من وصول النساء إلى تقلد وظائف إدارية عليا مؤخرًا، إلا أن النتائج الأخيرة أشارت إلى أنهن قد وصلن إلى الوظائف التنفيذية العليا عن طريق العمل الجاد والمثابرة والاهتمام بالأداء.

وبالرغم من أن نتائج دراسة السمات مفيدة في تحديد خصائص قيادية بارزة، إلا أن المعلومات المتوافرة والتي تساعد على التنبؤ بالقيادة المؤثرين محدودة. إن قائمة السمات الهامة للقيادة لا حصر لها، وتزداد بمرور الوقت ولم تظهر بعد مجموعة محددة من السمات يمكن أن تميز القادة الناجحين من غير الناجحين. وبالرغم من أن هناك جوانب تبدو هامة، مثل الشخصية، إلا أنها ضمن العناصر التي يمكن أن تسهم في فعالية القيادة.^٨

جدول ١١ - سمات القيادة وعوامل النجاح الوظيفي

النسبة المئوية للمعامل الواردة كمعامل هام	النسبة المئوية التي ورفت في الإجابة	العامل
٢٣,٦	٣٦,٢	الجرأة/ الإقدام
٩,٤	٣٨,١	الطموح والرفية في الإنجاز
٢,١	٤,٨	المظهر
٩,٠	٩,٢	الاهتمام بالآخرين
١٧,٥	٣٣,٧	الاهتمام بالنتائج
٧,٨	٤,٧	الابتداع/ الابتكار
٤,٣	٥٧,٨	الرفية في تحمل المسؤولية
٣,٦	٦,٣	الاستقللة والأمانة
٢,٨	٩,٥	النكاه
٢,٣	٣٠,٥	التعليم (المؤهل)
٣,٢	٣,٤	الإخلاص
٧,٥	٣٤,٣	الكفاءة المهنية أو الفنية
٤,٥	٣٣,٤	الوقوف المناسب (الحضور في المكان المناسب في الوقت المناسب).

"Making it the Top: A career Profile of the Senior Executive", By John A. Susman, *Management Review*,
July, 1978, p. 19.

ماخوذ من:

قد تمثل الارتباطات بين السمات الفردية وفعالية القيادة إسهاماً رئيسياً للعناصر الموقفية، أي أن عمليات الاختيار الذاتي قد تكون فاعلة بحيث تظهر السمات الفردية أكثر أهمية مما هي عليه بالفعل. فعادة ما يتميز المبرزون في مجال البحث، على سبيل المثال، بالبحث والتحقيق والاستقلالية وقدرة على الإدراك والخبرة في مجال عملهم، فيما يتصف مديرو البيع الناجحون بالحاجة القوية للإنجاز والألفة والحماس والأسلوب المهني في التعامل. فالسمات التي تبدو هامة لوظيفية من الوظائف قد لا تكون كذلك بالنسبة لوظائف أخرى في نفس المنظمة. ولذلك فإن وجود مجموعة موحدة من السمات لكل المستويات (في المنظمة) مسألة غير مؤكدة.

زيادة على ذلك فإن التركيز على السمات الفردية لا يوضح بالفعل ما يقوم به الفرد في موقع القيادة. فالسمات تحدد من هو القائد ولا تحدد الأنماط السلوكية التي يبدئها الفرد في محاولة التأثير على أفعال المرؤوسين. كما أغفل مدخل السمات تأثير المرؤوسين على القيادة. فالتأثير هو العلاقة بين شخصين أو أكثر، ولذلك فإن التركيز على طرف واحد فقط من علاقة التأثير لا يعطي الصورة الكاملة للقيادة.

أخيراً، تعتمد فعالية القيادة إلى حد بعيد على البيئة التي تحيط بعملية التأثير. فقد يكون هناك أسلوب معين للقيادة فعال لمجموعة من العاملين على خط التجميع إلا أنه قد يكون غير فعال بالمرّة لمجموعة من الممرضات اللاتي يعملن في مجال إعادة تأهيل المرضى. وعليه فلا بد من النظر في الكيفية التي تتفاعل بها عناصر الموقف العديدة قبل التنبؤ بفعالية القيادة.

وتصلح هذه العبارة (الأخيرة) كأساس لتناول النظريات السلوكية والموقفية للقيادة .

النظريات السلوكية :

اتجه العلماء السلوكيون إلى تركيز اهتمامهم على السلوك الفعل لل قائد — أى ما يفعله القائد، والكيفية التى يتصرف بها، وذلك نتيجة لعدم الانتعاش بنظرية السمات خلال فترة الخمسينيات . لقد انطلق مدخل الأنماط القيادية من الاعتقاد بأن القادة المؤثرين يستخدمون نمطا أو أسلوبا معينا في قيادة الأفراد والجماعات لتحقيق أهداف معينة، مما يؤدي إلى مستوى عال من الانتاجية والروح المعنوية، وعلى عكس نظريات السمات، ركزت النظريات السلوكية على فعالية القائد وليس على ظهور شخص كقائد.

قدم المنظرون السلوكيون العديد من التعريفات لأسلوب القيادة، ومع تعدد المصطلحات المنسوبة لأساليب القيادة المختلفة إلا أن هناك عنصرين أو عاملين قد تم التركيز عليهما في كل مدخل، وهما : الاهتمام بالعمل، والاهتمام بالأفراد . فالتوجه نحو العمل أو المهام هو تركيز القائد على أداء المهام من خلال تقسيم العمل وتنظيمه، واتخاذ القرارات وتقويم الأداء، فيما يعنى الاهتمام بالأفراد الانفتاح ومشاعر الود التى يبينها القائد تجاه الأفراد واهتمامه بحاجات المرؤسين . ومن الجهود الكبرى التى وجهت لبحث المدخل السلوكى للقيادة تلك الدراسات التى قامت بها كل من جامعة ولاية أوهايو وجامعة متشجان .

السلوك في المنظمات

والت ديزنى (Walt Disney)

عرف الناس والت ديزنى بأبداعاته وإسهاماته في عالم الترفيه، ومع ذلك لم يتميز في أى من الفنون التى اشتهرت بها شركته — مثل الرسم والتصوير والتأليف والموسيقى والتمثيل والتمار — ولكنه نجح في أن يلهم ويغنى ويفسر ويخطو ينسق ثلث من الموهبات التى تترده وأن يتخذ أعمالا في مستوى عال من الجودة لم يكن من الممكن تحقيقها بدونته . لقد كان والت ديزنى، في الواقع، قائدا .

يبدو أظهور ديزنى، الذى كان ينتمى لمحاكاة من الطبقة العاملة في الوسط الغربى من أمريكا، قدرة على العمل الجاد والمثابرة واستخدام التقنية الحديثة في الوظيفة، وبنى منظمة على أساس هذه القدرات والأسس مما جعلها تستمر بنفس الفعالية حتى بعد وفاته في عام ١٩٧٤ .

لقد تعددت نجاحاته وأبداعاته التى تمثلت في تنسيق الصورة والألوان في سمفونية السخف (Silly Symphony)، والرسم المتحركة مثل «الثلج الأبيض» وتوليف الألوان والأشكال والحركات مع الموسيقى الكلاسيكية في «فانتازيا»، والصور الحية كما في فيلم «٢٠ ألف عصابة تحت الماء» . اعتبر ديزنى ظهور التلفزيون تحديا لصنعتة وليس تهديدا لها كما كان يشعر معاصروه . ويشهد على هذه النظرة نجاح مسلسله الأسبوعى «عالم الألوان المبهج» «Wonderful World of Colours» . وعندما وجه جهوده نحو بناء (عالم ديزنى)، نجح في استخدام التأثيرات الترفيهية بصورة أنهلت أكثر مخططات المدن مهارة وحذاقا .

لما من وجهة نظر جمهور المشاهدين، فقد أسس ديزنى منظمة حسنة الإدارة بحيث تستطيع أن تنتج كل أدوات الترفيه وأنشأ إدارات مختلفة: لتركز على احتياجات الأسواق. وبهذه الطريقة ركز اهتمامه وجهوده على احتياجات جمهور المشاهدين . كما أنشأ وحدة منفصلة للتطوير الفنى والمخترعات: للتأكد على استمرار الإبداعات التى جعلت شركته ناجحة في هذا المجال .

تتمثل أكبر مهارات ديزنى — من جهة ثانية — في غرسه للثقل العائلى، مثل: العمل الجاد، والإبداع، والعمل الجماعى، والاهتمام بالتفاصيل، فحين يعملون معه، وقد أثر أسلوبه القيادى في كل وظيفة في المنظمة .

Max Wasy; "The Business Hall of Fame", Fortune, Jan. 1976, p. 121.

المصدر:

أبحاث جامعة ولاية أوهايو: إنشاء التنظيم ومراعاة مشاعر الآخرين :

من أكثر الدراسات المعروفة من بين أعمال البحث الكبرى التى تمت بعد الحرب العالمية الثانية تلك التى أجراها باحثو جامعة ولاية أوهايو . وقد كان الهدف العام لهذه الدراسات بحث العوامل المحددة لسلوك القائد ومعرفة آثار النمط القيادى على مستوى الأداء الوظيفى لجماعة العمل . ومن خلال هذه الدراسات، تم تحديد جانبين مستقلين للقيادة :

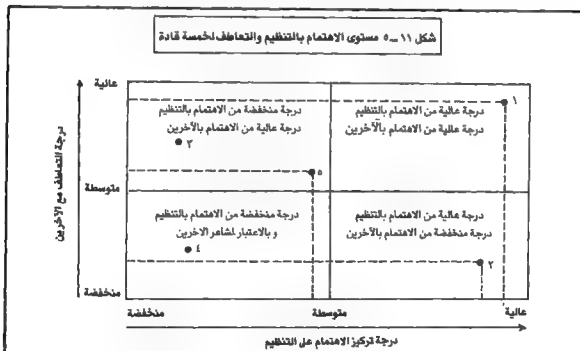
١ - **المبادأة والتنظيم:** و يتعلق بمدى قيام القائد بتنظيم وتحديد المهام، وتحديد العمل المراد أدائه، وإقامة شبكات للاتصال وتقويم أداء جماعة العمل. و يمثل تشكيل البنية - في الإطار الذي حددناه - أسلوب القيادة الموجه نحو المهام.

٢ - **التعاطف أو السلوك الذى يتضمن الثقة والاحترام المتبادل والمودة والاهتمام بسماعة العاملين.** ويشير التعاطف إلى التركيز على أسلوب القيادة الموجه نحو العاملين. تم قياس هذين الجانبين باستخدام الاستبيانات حيث تم وضع استبيانين منفصلين، أحدهما لقياس أسلوب القيادة كما يراه القائد نفسه (استبيان لاستطلاع رأى القيادة)^{١٠}، والآخر لقياس أسلوب القيادة حسب رأى مرفوض القائد (استبيان لوصف سلوك القائد)^{١١}.

تم استخدام التقديرات المأخوذة من الإجابات على الاستبيان لتحديد النمط القيادي للمدير. و يوضح شكل (١١ - ٥) الطريقة التى وردت بها هذه التقديرات (التقييم) للمديرين. فقد تم تصو ير المدير الأول - مثلاً - بأنه يظهر أسلوباً قيادياً بأعلى درجة من التنظيم، وبقدر كبير من التعاطف مع الآخرين، فيما ينظر للمدير الثانى على أساس القدرة العالية من التنظيم، مع قدر قليل من التعاطف. وللمدير الخامس أسلوب قيادى يمكن اعتباره وسطاً في كل من ناحيتى التنظيم والتعاطف.

وهناك العديد من الدراسات الفردية التى أجريت للتوصل إلى آثار المبادأة والتنظيم، والتعاطف مع الآخرين، على الأداء والروح المعنوية لجماعة العمل. وقد تمت الكثير من الأعمال الأولى في هذا المجال على أساس الاعتقاد بأن أكثر القادة فعالية هم الذين يعطون قدراً عالياً من الاهتمام بالتنظيم والاهتمام بالأفراد. إلا أن النتائج قد كشفت عن عدم ظهور نمط أمثل. فقد اتضح من بعض الدراسات، مثلاً، أن المستوى العالى من التنظيم والمستوى العالى من التعاطف مع الأفراد يرتبطان بالمستوى العالى من الأداء، والرضا الوظيفى للعاملين^{١٢}. فيما كشفت دراسات أخرى عن أن هذا الأسلوب قد أحدث بعض الاختلالات الوظيفية.

كما أظهرت الدراسات اللاحقة أن درجة الرسمية في الهيكل التنظيمى مؤثر هام في فعالية النمط القيادى المتبع^{١٣}. وذلك فإن النمط الجوفرى الموجه لنظرية المبادأة والتنظيم والتعاطف هو أن العوامل الموقفية وأثرها على نموذج فعالية القيادة لم تؤخذ في الاعتبار. وهناك انتقاد آخر يتعلق بعدم وجود ارتباط وثيق - بوجه عام - بين مقاييس أبعاد التنظيم/ والتعاطف من قبل القائد من



جهة، ومن قبل المرؤوسين من جهة أخرى.^{١١} فالقادة ينظرون إلى نمط إقائتهم من زاوية، فيما ينظر إليه المرؤوسون من زاوية أخرى. ويمثل ذلك مشكلة معقدة بالنسبة للباحثين: إذ كيف يمكن قياس نمط القادة؟ وفق رؤية القائد أم وفق ما يراه المرؤوسون؟ وبدلاً من التركيز على النقد، يلزم أن نشير إلى أن دراسات جامعة ولاية أوهايو كانت جهداً منظماً ومفصلاً يرمي إلى تعريف ووصف الأنماط السلوكية التي يظهرها القائد. فقد أسهمت دراسات جامعة ولاية أوهايو في إثراء المعارف حول القيادة وأصبحت الأساس الذي يبنى عليه المدخل المعاصر للقيادة (فيما بعد).

دراسات جامعة ميتشجان: الاهتمام بالعمل، والاهتمام بالموظف :

في الوقت الذي كانت تجرى فيه أبحاث جامعة ولاية أوهايو، كانت هناك سلسلة من الدراسات حول القيادة تتم في جامعة ميتشجان. وقد تمثل الهدف الأساسي للدراسات التي قام بها معهد البحوث الاجتماعية في الجامعة، في تحديد الأنماط السلوكية للقيادة التي تؤدي إلى الارتفاع بمستوى الأداء والرضا لدى العاملين.^{١٢}

ومن خلال تلك الدراسات تم التوصل إلى تحديد أسلوبيين متميزين من أساليب القيادة:

١ - الأسلوب القيادي الذي يهتم بالعمل، ويركز على أسلوب الإشراف المباشر، واستخدام القوة الشرعية والقسرية، والالتزام بجدول الإنتاج، وتقويم أداء العمل. ويمثل هذا الأسلوب جانب المبادرة والتنظيم في أعمال جامعة ولاية أوهايو: إذ يشير إلى العنصر الرئيسي المتعلق بالسلوك القيادي الموجه نحو أداء المهام.

٢ - الأسلوب القيادي الذي يهتم بالموظف وهو الذي يعنى بالأفراد، ويركز على تقويم المسؤوليات، والاهتمام بمصالح وحاجات الموظفين. ويمثل هذا العنصر جانب التعاطف في دراسات ولاية أوهايو، ويشير إلى مجموعة أنماط السلوك القيادي الموجه نحو الاهتمام بالعاملين.

أجرت مجموعة الباحثين السلوكيين بجامعة ميتشجان عدداً من الدراسات على مجموعة كبيرة ومتنوعة من الأعمال الصناعية لبحث العلاقة بين نمط القيادة وفعاليتها.^{١٣} وقد تمثلت النتيجة الرئيسية التي تم التوصل إليها من هذه الدراسات في أنه لا يلزم تقييم فعالية الأسلوب القيادي باستخدام معايير الانتاجية فقط بل لابد من اشتغال التقييم على معايير أخرى ترتبط بالعاملين مثل الرضا الوظيفي. وقد أحس مؤيدو هذا المدخل أن أسلوب القائد الذي يوجه اهتمامه نحو الموظفين قد كان الأنسب والمؤثر. يمكن القول بوجه عام: إن الملاحظات التي أبدتها النقاب بشأن دراسات جامعة ميتشجان مماثلة لتلك التي وجهت لأعمال جامعة ولاية أوهايو.

وقد تركزت هذه الانشقاقات على جانبين:

أولاً، هناك بعض الشواهد التي توضح أن أسلوب أو سلوك القائد يتغير من موقف لآخر.^{١٤} فقد يتبع أحد القادة، مثلاً، الأسلوب الذي يهتم بالعاملين في الظروف العادية، أو حينما يسير نشاط الجماعة بسهولة و يسر. أما في الظروف الملحة، وتزايد الضغط لانجاز العمل في مواعيد محددة، فقد يغير القائد سلوكه ليكن موجهاً نحو الوظيفة (العمل).

ثانياً، سلم تؤخذ في الحساب العوامل الموقفية الأخرى مثل تماسك الجماعة، أو طبيعة الخصائص الشخصية للمرؤوسين، أو المهام. فقد يكون سلوك قائد الجماعة غير المتجانسة مختلفاً عن سلوك قائد الجماعة المتجانسة حتى ولو كانوا يبدون مهام متشابهة.

ملخص للنظريات السلوكية :

يكشف استعراض المدخل السلوكي للقيادة عن وجود عدد من أوجه الشبه بين النظريتين:

أولاً - تحاول النظريتان تفسير موقف القيادة على أساس الأنماط السلوكية للقائد، أي ما يفعله الشخص، وليس على أساس خصائصه الذاتية. كما أفردت الدراستان جانبين دون سواهما من جوانب أسلوب القيادة يتعلقان بالتوجه نحو العمل والتوجه نحو العاملين. ومن المحتمل ألا يكون اختيار هذين البعدين لأسلوب القيادة قد جاء نتيجة للتحليل المتخصص فقط بل وللسهولة العملية

أيضا، إذ أن أسلوب القيادة بالغ التعقيد، و يصعب النظر إليه على أساس أنه ذو بعد واحد، فغير أن تناول أكثر من جانبين قد يجعل من الصعوبة بمكان تفسير السلوك. و ينبغي ملاحظة أن البحوث الأخيرة لجامعة أوهايو وميتشجان قد تناولت ما بين أربعة إلى اثني عشر وجها لأسلوب القيادة.^{١٨}

ثانياً - تم قياس أسلوب القيادة لكل مدخل عن طريق استخدام الاستبيان. وتتصف طريقة القياس هذه بأنها محدودة، وغير متفق عليها، ولا يعنى ذلك أن الاستبيانات غير صحيحة، أو أن استخداماتها محدودة بالنسبة للباحثين، ولكن مسألة القياس في حد ذاتها تشكل مشكلة كبرى بالنسبة للأطباء السلوكيين، حيث أنه لم يتم الاتفاق بعد بين الباحثين السلوكيين حول منهجية محددة للقياس، سواء أكان ذلك بالاستبيان أو بالمقابلات.

أخيراً، توحي نتائج الأبحاث التي تمت حول أنماط القيادة فعالية، بأن الاتفاق حول أسلوب «أفضل للقيادة» لا يتناسب مع تعقيدات المنظمات الحديثة، إذ أنه لا بد من الأخذ في الحسبان العوامل الموقفية الأخرى إذا أريد للأسلوب القيادي للمدير أن يكون فعالاً.

النظريات الموقفية :

أدرك الباحثون، خلال فترة الستينيات، قصور النظريات السلوكية، ومن ثم بدأوا استحداث مداخل جديدة لدراسة القيادة، تركز على النظريات الموقفية الأكثر تعقيداً. لقد وضعت أعمال الباحثين في مجال السمات وأنماط السلوك، أساساً هاماً لدراسة القيادة في المنظمات، حيث دلت نتائج هذه الأعمال على أن أكثر الطرق فعالية للقيادة تتوقف على الموقف المعين. من الوظائف الهامة للمديرين تشخيص وتقييم العوامل العديدة التي قد يكون لها الأثر في فعالية الأسلوب القيادي (المتبع). ويتضمن التشخيص معرفة وتحديد أثر هذه العوامل، مثل: الفروق الفردية، وهيكل جماعة العمل، وسياسات المنظمة وممارساتها. فالفحص الشامل للموقف أمر أساسي بالنسبة للقائد الذي يسعى إلى تطبيق نمط قيادي معين. فمثلاً، تتطلب جماعة من الممرضات اللائي يعملن تحت ظروف صعبة لانقاذ حياة مريض أسلوباً قيادياً يختلف عما تتطلبه جماعة من الباحثين الكيميائيين الذين يقومون بتحليل خصائص منتج معين.

و يتطلب تشخيص الموقف أن يقوم المدير بالنظر في أربعة مجالات عامة وهي :

(١) خصائص المدير (٢) خصائص المرؤوسين (٣) هيكل جماعة العمل وطبيعة مهامها (٤) العوامل التنظيمية.^{١٩}

و يعرض شكل (١١ - ٦) ملخصاً لهذه العوامل :

٦ - خصائص المدير: يتوقف تصرف القائد في أي موقف من المواقف على ثلاث خصائص رئيسية:

أ - الشخصية : وهي مدى ثقة القائد في قدرته على أن يكون قائداً، وهل يملك النزعة والذكاء والمقدورات الذاتية لأن يكون قائداً فعالاً؟

ب - الحاجات والدوافع : ما هي الحاجات المعينة التي تدفع المدير؟ عادة ما ننظر للقيادة على أساس أن لهم حاجات تتعلق بالسلطة والسيطرة، ولكن ماذا عن الحاجات والدوافع الشخصية الأخرى؟

ج - التجربة السابقة والدعم - قد تكون النزعات القيادية في حالات كثيرة. عاملاً للخلفية الثقافية للمدير (الثقافة الذاتية والتنظيمية). كما يمكن أن تفرض التجربة السابقة والتعزيز الأسلوب القيادي الحالي للمدير. فقد يرى المدير، الذي يبلغ مستوى من النضج (تنظيماً) تحت إشراف رئيس يتجه نحو إنجاز المهام، أن هذا الأسلوب هو السلوك الوحيد الذي يجب أن يظهره للمرؤوسين وفي كل المواقف.

٢ - **خصائص المرؤوسين:** يتحتم على القائد أن يأخذ في الاعتبار الخصائص الفردية والأنماط السلوكية للمرؤوسين قبل أن يقرر اتخاذ نمط سلوكي معين، وتشتمل بعض من هذه العوامل في الآتي:

أ - الشخصية: قد يكون للشخصية تأثير على طريقة تفاعل المرؤوس تجاه محاولات التأثير من قبل القائد. هل يرضى الموظف الذي يثق في نفسه ثقة كبيرة بقيادة الرئيس الذي يوجه اهتمامه فقط لإنجاز المهام؟ كيف يؤثر مستوى الذكاء لدى المرؤوس على علاقته برئيسه؟

ب - الحاجات والدوافع: مثلما تحرك الحاجات والدوافع سلوك القائد، فإن حاجات المرؤوسين تمثل عليهم ريدود الفعل أو الاستجابة لمحاولات تأثير القائد عليهم. فقد يقبل المرؤوسون من ذوي حاجات المستويات الدنيا، مثلاً، القائد الذي يهتم بإنجاز المهام، فيما يكون الأسلوب القيادي الذي يوجه اهتمامه نحو الأفراد أكثر فاعلية مع المرؤوسين من ذوي الحاجات العليا.

ج - التجربة السابقة والتعميم: من المحتمل أن تؤثر التجارب السابقة للمرؤوسين على عملية القيادة. فقد تكون جماعة من الباحثين في مكتب إقليمي لشركة للكيماويات، مثلاً، قد تحولت على أسلوب مدير المبيعات المتميز بالمشاركة والاهتمام بالعمالين. فإذا ما تم استبدال هذا المدير، بعد مرور فترة من الزمن، بمدير آخر متفطرس أو سكتاتور يوجه اهتمامه للعمل فقط، فقد تنشأ بعض المشكلات المتعلقة بالتكيف مع هذا الأسلوب الجديد.

(٣) **هيكل جماعة العمل وطبيعة مهامها (عوامل الجماعة):** تمثل الجماعات كما أشرنا في الفصول السابقة، معلماً بارزاً في المجتمعات والمنظمات. ومن المحتمل أن يكون للخصائص النوعية التي تتصف بها جماعة العمل أثر كبير على قدرة المدير على قيادة أعضائها، وتشتمل بعض العناصر الهامة الآتي:

أ - مرحلة تطور الجماعة: حيث يمكن أن تؤثر المرحلة التي بلغتها الجماعة في تطورها على فعالية أسلوب من أساليب القيادة. فقد لا يتلاءم سلوك المدير في مرحلة التكيف مع مرحلة حل المشكلات التي تتطلب الحل العاجل لمشكلات الصراع.

ب - هيكل الجماعة: كيف يمكن للمدير قيادة الجماعة المتناسكة بفعالية؟ ما هو الأسلوب القيادي أو السلوك الإداري الذي يمكن استخدامه لارتفاع بمعايير الأداء التي أقرتها الجماعة؟

ج - مهام الجماعة: لطبيعة المهام أثر كبير في نجاح محاولات التأثير من قبل أي قائد. فقد تتطلب الجماعات التي تقوم بأداء مهام غامضة مثلاً، أسلوباً قيادياً مختلفاً تماماً عن الأسلوب القيادي الذي يتطلبه أداء مهام روتينية متكررة.

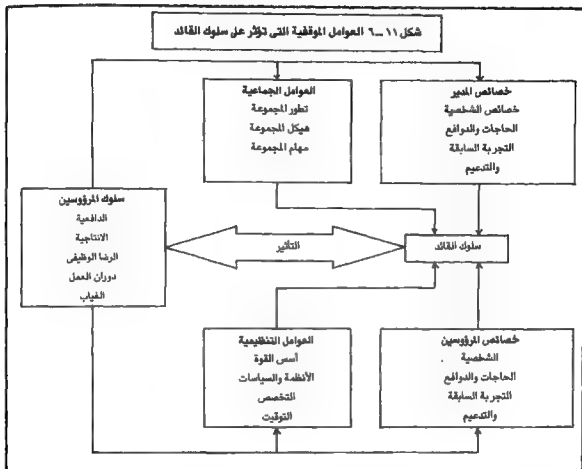
(٤) **العوامل التنظيمية:** من ضمن العوامل الهامة المرتبطة بوظيفة القيادة التي لم تدرك بعد تلك المتعلقة بنوع التنظيم. ومن العوامل الهامة الواجب وضعها في الاعتبار ما يلي:

أ - أسس القوة: ما هو الأساس الذي تقوم عليه قوة القائد؟ إذ من المحتمل أن يجد غياب أسس معينة للقوة - خاصة الشرعية أو قوة الإثابة والقوة القسرية - من قدرة القائد على التأثير على المرؤوسين.

ب - القواعد والإجراءات: أنشأت كثير من المنظمات نظاماً شاملاً لسياساتها (مثل الأدلة وإجراءات التشغيل النظمية) التي تفرض سلوكاً قيادياً معيناً.

ج - التخصص والمهنية: قد يعتمد المتخصصون المهنيون، مثل المرشدين، والعلماء والمعلمين في توجيه أعمالهم على تجربتهم التعليمية أكثر من اعتمادهم على القائد، مما يحد من قدرة القائد على التأثير فيهم.

د - الواقعية: إذا استدعى الموقف اتخاذ قرار فوري، أو حينما يمسود قدر كبير من التوتر والضغط فقد يكون من الميسر إشراك أعضاء الجماعة الآخرين في اتخاذ القرار إن لم يكن مستحيلاً. وقد يثبت أسلوب المشاركة في القيادة عدم جدواه أو واقعيته في الظروف الصعبة.



ويجب ملاحظة وجود عاملين إضافيين في شكل (١١ - ٦) أولاً - وكما أشرنا سابقاً في هذا الفصل، لقد عرفنا سلوك القائد على أساس تخصيص المهام وتنفيذها وتقييم العمل والمكافأة (الاثابة). وعلى ضوء ما عرضنا في الفصل الخامس حول الدافعية، ستقوم بدراسة سلوك الاثابة باعتباره وسيلة للتقديم من جانب القائد.

ثانياً - يمثل السهم الدال على التأثير عملية ذات اتجاهين. وقد تناول العلماء السلوكيين والمديرون الممارسون موضوع القيادة، لعدة سنوات، على أساس أنها عملية تأثير الرئيس على سلوك المرؤوس. وعلى ضوء التجربة، يتعين علينا أن ندرك أن هذه النظرة بالغة البساطة إذ أنه من الممكن أن يؤثر سلوك المرؤوسين، في الواقع الفعلي، على سلوك القائد. وسيتم تناول هذين العاملين الإضافيين - السلوك التميزي للقائد، وعملية التأثير ذات الاتجاهين - لاحقاً في هذا الفصل. وتوضح قائمة العوامل الموقفية الهامة أن القيادة عملية معقدة بالرغم من أن تلك القائمة غير مكتملة أو شاملة. وتوفر النظريات الموقفية الواردة في القسم الذي يلي توضيحاً جزئياً للكيفية التي تؤثر بها تلك العوامل في القيادة.

نموذج موقفى للقيادة:

تم استحداث أحد النماذج الموقفية المتقدمة للقيادة من قبل فيدلر (Fiedler) وزملائه^{٢٠} وتقوم النظرية على أساس أن فعالية القائد في تحقيق مستوى عال من الأداء لجماعة العمل يتوقف على هيكل حاجات القائد ومدى تحكمه وتأثيره في موقف معين.

تتفق على أسلوب القيادة:
إن التحفيز الأساسي المستخدم من حيث فعالية القيادة في النموذج الموقفي هو ما يعرف بحساب درجات التفضيل الصغرى لزميل العمل (Least Preferred Coworker score) ^{٢٦} يحدد الاستبيان ذو العشرين بنداً مستوى تقدير القائد لزميل العمل، يطلب من القائد وصف الشخص الذي عمل معه في إنجاز مهمة بأقل مستوى من القبول. وتوحي تقديرات الأمثلة الأربعة -بعد- بأن المدير الذي قام بالإجابة على الاستبيان يعطي تقديرات عالية نسبياً لأقل زميل عمل مفضل له.

معاونین	● ● ● ● ● ●	محیط
	۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱	
شادی	● ● ● ● ● ●	موتور
	۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱	
وند	● ● ● ● ● ● ●	غیر وند
	۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱	

إننا نُنظر للشخص الذي يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً، تقوياً ما عالياً (الشخص الذي يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً بصورة إيجابية نسبياً) على أنه يستمد رضاه من العلاقات الشخصية الناجحة؛ فهما يستمد الشخص الذي يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً له بصورة سلبية رضاه من أداء العمل.^{٢٧}

بلغة الدافعية، يمكن القول بأن الهدف الأساسي للقائد الذي يعطى تقديره عالياً لزميل العمل الأقل تفضيلاً هو أن يتفاهل بصورة جيدة مع مرؤوسيه ويكون ودوداً معهم. فإذا ما حقق القائد هذا الهدف، أصبح قادراً على تحقيق أهداف ثانوية مثل المركز الاجتماعي والتقدير. أما القائد الذي يقل تقديره لزميل العمل، من جهة ثانية، فإن هدفه يتركز على إنجاز مهام محددة، فيما يتم إشباع الحاجات الأخرى مثل التقدير والمركز الاجتماعي من خلال إنجاز المهام، وليس مباشرة عن طريق العلاقات مع المرؤوسين. خطرنا، يجب أن نلاحظ من ذلك أن القائد الذي يقل تقديره لزميل العمل ليس ودوداً أو لطيفاً مع مرؤوسيه، بل عندما يكون إنجاز المهام في المقام الأول.

تتعلق طبيعة المهام — أول العوامل الموقفة — بما إذا كانت مهام الجماعة بسيطة أم معقدة.

وتشمل طبيعة المهام العناصر التالية:

(١) وضع الأهداف (٢) تعدد مسارات الهدف (Goal Path Multiplicity) (٣) قابلية القرار لاختبار الصحة (٤) دقة القرار.

إذا كانت مهمة الجماعة بسيطة ومتكررة، فمن المحتمل أن تكون أهدافها محددة (وضوح الهدف)، وتتضمن أعمالاً أو مشكلات يمكن حلها في خطوات محددة، أو ابتداءً عدد من الإجراءات المحددة (تعدد مسارات الهدف)، و يكون من البسيط تقييم مردودها (صحة القرار) ويكون لها حل صحيح واحد (دقة القرار). فمثلاً يقوم عامل التجميع في شركة لصناعة الآلات الكاتبة بأعمال متكررة مهمة وثابتة، وقد تم تحديد أهداف العمل بوضوح، حيث يمكن مراجعة كل خطوة من خطوات التجميع، والتأكد منها، ويتم الوصول إلى المنتج النهائي بطريقة واحدة متفق عليها – وحدة عمل متكاملة. وفي مثل هذا الموقف تكون قدرة القائد على التأثير مقيدة إذ أن المهمة قد حددت بوضوح.

مناخ الجماعة:

الجو الذي تعمل فيه الجماعة هو مدى الثقة والاحترام الذي يكنه المرؤوسون للقائد، ويطلق على هذا العنصر مصطلح علاقات القائد والأعضاء، وفي ضوء النموذج، كلما كانت العلاقة بين القائد والأتباع ودية، سهل على القائد الحصول على تعاون الجماعة وتضاهر جهودها، وعادة توصف علاقات القائد والأعضاء إما بأنها طيبة، أو ضعيفة.

مصادر قوة المنصب:

يتعلق العامل المؤيّد الأخير بالقوة المرتبطة بموقع القيادة، ويشير إلى مدى قدرة القائد على التأثير على سلوك الآخرين، والتي يحتمل عليها عن طريق القوة الشرعية، وقوة الإثابة أو القوة القسرية. ويمثل أحد الجوانب الأساسية هنا في مدى قدرة القائد على ترقيّة المرؤوسين، أو فصلهم من العمل، أو توجيههم لإنجاز العمل. وقد افترض فيدلر أن لأغلب المديرين قوى واسعة ترتبط بمواقعهم، غير أن لرؤساء اللجان، مثلاً، قوة محدودة.

تلائم موقف القيادة:

تحدد العوامل الموقفية الثلاثة التي تدعم قدرة القائد على التأثير على المرؤوسين – مناخ الجماعة، وطبيعة المهام، وقوة المنصب – مدى تلاؤم الظروف بالنسبة للقائد. ويعرض جدول (١١ – ٧) العلاقة بين تلاؤم الظروف والعوامل الموقفية، والأسلوب القيادي للقائد. وتمثل الوحدات مجموعات مؤلفة من المتغيرات الموقفية مرتبة حسب درجة ملائمتها بالنسبة للقائد. ويفترض النموذج أنه يتوافر للقائد الحد الأقصى من التأثير والسيطرة حينما يستخدم الأسلوب القيادي الذي يركز الاهتمام على إنجاز المهام في ظروف مؤاتية (الوحدة ١)؛ أي حينما يكون القائد مقبولا، وتكون المهام محددة، وتكون القوة المرتبطة بموقعه كبيرة. ومن نهاية المتصل (الوحدة ٨) يفترض أن سيطرة القائد وتأثيره سيكونان محدودين، بسبب عدم قبول قيادة القائد، وصعوبة المهام، وعدم تحديدها نسبياً، ومحدودية القوة المرتبطة بموقعه.

البحوث التي تمت حول نموذج فيدلر:

قام فيدلر وزملاؤه خلال فترة من الزمن بدراسة العديد من القادة العسكريين والتعليميين والصناعيين. وقد حدد فيدلر، من خلال استعراضه لدراسة تناولت ثلاثاً وستين منظمة ضمت ٤٥٤ جماعة عمل، أي الأساليب القيادية الأكثر تناسباً مع المواقف المختلفة. يعرض جدول (١١ – ٧) ملخصاً لتنتائج هذه الدراسات باعتبارها أساليب القيادة الفعالة المقترحة. تشير تلك النتائج إلى أنه من الممكن أن يكون كل أسلوب من أساليب القيادة فعالاً في مواقف معينة. و يرى فيدلر أنه يمكن لأي منظمة إجراء تغيير في مستوى فعالية أداء الجماعة بتغيير الظروف لتلائم الموقف، أو بتغيير الأسلوب المفضل لدى القائد، عن طريق التدريب.

هناك العديد من الدراسات التي قامت بفحص نموذج فيدلر. وقد أبرزت هذه الدراسات، التي أجريت في ظروف مختلفة، عددا متزايدا من المشكلات المتعلقة بالنموذج تشمل الآتي:

- ١ - هناك تساؤل يتعلق بما يقيسه معيار زميل العمل الأقل تفضيلا بالفعل، إضافة إلى ذلك فإن مسألة ارتباط هذا المقياس بالأسلوب القيادي للمدير تبقى غير مؤكدة، سواء أكان هذا المقياس يستخدم لقياس الشخصية أو طريقة الدافعية.
- ٢ - لا توجد شواهد في البحث تؤكد تنبؤات الوحدة الموقفية بصورة مناسبة، إذ أن تلك التنبؤات تتعلق بالوحدات ٢، ٤، ٨، ١٧.
- ٣ - من المحتمل أن يؤثر نمط القيادة على بعض العوامل الموقفية. فقد يؤدي الأسلوب الموجه نحو العاملين - على سبيل المثال - إلى تحسين علاقات القائد والأعضاء، بمرور الزمن، من ضعيفة إلى جيدة، غير أن مثل هذا التغيير قد يؤدي إلى تحرك الإجابات من الوحدة الخامسة إلى الوحدة الأولى، حيث يصبح الأسلوب القيادي الذي يركز اهتمامه على العاملين غير مناسب. والسؤال هنا: هل ابتعد المدير - في هذه الحالة - عن الوظيفة؟
- ٤ - أخيرا فالأسلوب القيادي - وفق النموذج - أحادي الأبعاد، فيما يشير نقاشنا السابق، إلى جانب التجربة، إلى أن الأسلوب القيادي بالنسبة لكثير من المديرين، متعدد الأبعاد، وقد يشتمل على صيغ مختلفة للأبعاد التي تركز على العمل والعاملين^{٢٢} على الرغم من تلك الانتقادات التي وجهت لنموذج فيدلر، فقد قدم النموذج إضافة هامة لدراسة القيادة في المنظمات، وسيستمر كمصدر هام للأفكار والقضايا والفرضيات حول القيادة الموقفية. وأهم من ذلك كله فإنه يشير إلى عدم موضوعية وصف القيادة بأنها حسنة أو سيئة، بل إن النظرة الموضوعية تتركز في إمكانية فعالية الأسلوب القيادي لأي مدير في أحد المواقف وعدم فعالية ذات الأسلوب في موقف آخر.

نظرية المسار والهدف للفعالية القيادية:

النظرية الثانية للقيادة قام بتطويرها روبرت هاوس (Robert House) انطلاقا من الأعمال السابقة لمارتن إيفانس (Evens) ومارفين^{٢٣} وقد أطلق على هذا الدخل مصطلح نظرية المسار والهدف للفعالية القائد، إذ أن أسس هذه النظرية تقوم على أساس نظرية التوقع للدافعية^{٢٤} ويتعلق مصطلح المسار والهدف بالمصطلحات المعروفة لنظرية التوقع الخاصة بتوقعات الجهد والاداء، والاداء، والمكافأة، وقوة جذب الفعل، وكما جاء على لسان هاوس عند وصفه للنظرية (التي يبسطها شكل ١١ - ٨): «تتضمن وظيفة الدافعية للقائد مضاعفة ما يتلقاه المرؤوسون نظير تحقيقهم لأهداف العمل، وتسهيل مهمة الوصول إلى هذه المكافآت بتوضيحها وإزالة الحواجز والمعوقات الموجودة في الطريق الموصل لها، وإتاحة المزيد من الفرص لشباع الحاجات الذاتية في هذا الطريق»^{٢٥}.

لذلك ينظر إلى المهمة الرئيسية للقائد على أساس أنها تؤثر في مدركات التوقع وقوة جذب الفعل لدى المرؤوسين، أي إذا تمكن القائد من مضاعفة مدركات قوة جذب الفعل وزيادة احتمالات التوقع، فسيتمتع عن ذلك مضاعفة الجهد ومستوى عال من الرضا والاداء من قبل المرؤوسين.

تضمنت العديد من الأبحاث السابقة حول نظرية المسار الأبعاد المذكورة في النظريات السابقة، وهي: التنظيم والتعاطف أو الاهتمام بالعمل والاهتمام بالفرد، كجانبين لسلوك القائد، حيث يوفر إنشاء التنظيم وسيلة لتوضيح المسار والهدف، فيما ينظر للتعاطف (مع مشاعر الآخرين) على أنه «يسهل عملية التحرك في المسارات». فيتحدد العمل المراد إنجازه، وتحديد الأهداف، وتوفير المعلومات الراجعة مثلا، يستطيع المدير استخدام التنظيم في توضيح توقعات المهندسين الذين يؤدون مهام غامضة. وعندما تكون التوقعات واضحة ويؤدي الموظفون أعمالا روتينية محددة - من جهة أخرى - فمن الممكن أن يجعل اهتمام المدير بالممارسين، العمل محببا لهم. ومن الممكن أن ينتج عن كل من هذين العاملين مستوى عال من الدافعية والرضا لدى العاملين.

ثم، عقب الأبحاث الأولية التي تمت، مراجعة النظرية بالتوسع في القضايا الأساسية التي تناولتها وإعادة تحديد سلوك القائد، وتضمين عوامل موقفية إضافية فيها.

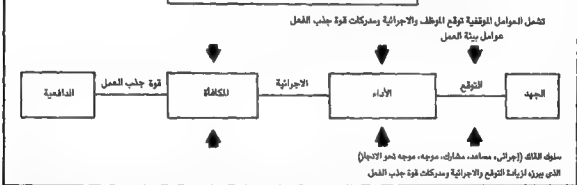
شكل ١١ - ٧ النموذج الموقفى للقياد

المؤشرات								
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
علاقات القائد والأفراد	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	العوامل الموقفية
طبيعة المهام	محددة	محددة	غير محددة	غير محددة	غير محددة	غير محددة	غير محددة	
القوة المرتبطة بموقع القائد	قوية	ضعيفة	قوية	ضعيفة	قوية	ضعيفة	قوية	
تلائم الموقف	ملائم			ملائم على نحو معتدل			غير ملائم	
وضوح الموقف	الموقف على درجة عالية من الوضوح			درجة التأكد متوسطة			الموقف غير مؤكد	
أسلوب القيادة المفضل	بالعمل	بالعمل	بالعمل	بالعمل	بالعمل	بالعمل	بالعمل	

Fred E. Fiedler, A theory of Leadership Effectiveness (New York, McGraw-Hill, 1967) p. 187.

ماخوذ عن المصدر

شكل ١١ - ٨ نظرية المسار والهدف (نظرية هاوس)



Ricky Griffin; "Task Design Determinants of Effective Leader Behavior", *Academy of Management Review* (April 1979) p. 221.

ماخوذ عن :

- وبذلك تكونت النظرية المنقحة من جانبين أساسيين: يتناول الجانب الأول دور القائد و يتعلق الثاني بديناميكيات الموقف:
- ١ - إن وظيفة القيادة وظيفة تكميلية، أى أن سلوك القائد مقبول ومرغى للحد الذى يجعل المرؤوسين ينظرون لمثل هذا السلوك على أساس أنه مصدر للرضا في الوقت الحاضر أو مستقبلا. لذلك يتوقف تأثير القائد في دافعية المرؤوسين ورضاهم على مدى قصور بيئة العمل من حيث توافر مصادر الدافعية والدعم الأخرى.
 - ٢ - يتحدد تأثير الدافعية على سلوك القائد بالظروف التى يعمل فيها، فهناك عاملان رئيسيان يؤثران على فعالية سلوك القائد هما: خصائص المرؤوسين، وخصائص بيئة العمل بما في ذلك المهام وجماعة العمل والعوامل التنظيمية الأخرى.^{٢٧}

أنماط السلوك القيادي :

بالرغم من أن الأبحاث التي تمت حول نظرية المسار والهدف قد استفادت من الجانبين المتعلقين بالمبادأة والتنظيم والتعاطف مع الآخرين كمنهج لسلوك القائد. إلا أن الاطار الجديد يشتمل على أربعة جوانب:

- ١ - السلوك الاجرائي: ويشمل تخطيط وتنظيم ومراقبة وتنسيق نشاطات المرؤوسين من قبل القائد. و يمثل ذلك الجانب التقليدي المعروف بالمبادأة والتنظيم من حيث إن القائد يتيح للمرؤوسين فرصة معرفة ما هو متوقع منهم.
- ٢ - السلوك المساعد: ويشمل مراعاة تقديم الدعم لحاجات المرؤوسين وإبداء الاهتمام برغائهم ومصالحهم وإيجاد جودى ومعرض.

٣ - سلوك المشاركة: ويتميز بالمشاركة في المعلومات والتركيز على المشورة مع المرؤوسين والاستفادة من أفكارهم ومقترحاتهم في الوصول إلى قرارات جماعية.

٤ - السلوك الموجه نحو الإنجاز: ويتميز بوضع أهداف تتحدى القدرات وتوقع أن يكون أداء المرؤوسين على مستوى عال والسعى المستمر لتحسين الأداء. عادة ما يطلب القائد بالأداء الجيد إلا أنه في نفس الوقت يبدي ثقته في قدرات مرؤوسيه على أداء العمل بصورة جيدة^{٢٨}

تشير العديد من الدراسات التي تمت حول نظرية المسار والهدف إلى أنه من الممكن أن تظهر هذه الأساليب الأربعة من قبل نفس القائد في مواقف مختلفة. وتتعارض هذه النتائج مع مفهوم فينلر الخاص بأحادية أبعاد سلوك القائد و تشير إلى قدر من المرونة أكثر مما هو موجود في النموذج الموقفي.

السلوك في المنظمات

جون ماكوى، مدير مؤسسة بانك ون

تقاعد جون. ج. ماكوى (John G. McCoy) من وظيفته كمدير تنفيذي لمؤسسة بانك ون، أكبر مؤسسة مصرفية في ولاية أوهايو، في مطلع عام ١٩٨٤م. وقد كان تقاعده مناسباً في ذلك الوقت إذ أنه قد خلف وراءه مؤسسة رابحة وراسخة تعد رائداً في مجال الخدمات المصرفية. يرجع نجاح مؤسسة بانك ون إلى الأسلوب القيادي للماكوى والذي يقوم على مبادئ أساسيين: «استخدم أناساً يتميزون بالكفاءة في أحد المجالات وافسح لهم المجال ثم وحد الهيئته الإدارية للبنك - الذين يتميزون بالسرعة والبراعة (ييسرون الأعمال المصرفية)، وبالإنجاز (يواصلون العمل حتى النهاية)، وبالقدرة (يعنون بالتفاصيل بدقة) عن طريق «المواجهة الهادئة». ننظر في الأمثلة التالية:

- استخدم ماكوى أحد مقدمي البرامج الموسيقية ليعمل مديراً للتسويق للبنك. أحدثت الاعلانات التجارية -التي تظهر فيها فيليس ديبلر (Phyllis Diller) تضع بالظلمة من الغراء في إحدى خزائن الحفظ بالبنك مثلاً - موجة من الاستمئزاز وسط أعضاء مجلس الإدارة ولا ماكوى، الذي يساند مدير التسويق، طلب من أعضاء المجلس أن يحدوا بصراحة ما إذا كانوا يريدون «التجيبيل» أو «الارباح».
- استمرت الاعلانات التجارية كما هي وفازت - بنظرة - إيجابية بعد ذلك.
- ذكر قدامى الموظفين بالبنك أن مقولة ماكوى المعروفة «من الأفضل أن تكون على صواب» قد دفعتهم لإثبات أن شكوكهم كانت على غير أساس.
- ترك ماكوى بعض أعمال وظائف المديرين غامضة عن قصد لتحفيزهم لأداء أعلى، وقد تكرر لأحد المديرين الجدد أن بعض الواجبات الخاصة بالمسائل الحكومية تؤلف ٥٠% من الوظيفة. وأهداف «إذا لم يكن بإمكانك الحصول على ٥٠% انتقية من الوظيفة، فلست بالشخص المناسب عندنا».
- أُنْعِمَ ماكوى مدير إدارة الائتمان بتوظيف «حامل ماجستير إدارة الأعمال المبرزين» للمساعدة في إعادة تنشيط الوحدات ذات الأداء المنخفض. بعد مرور سنتين، تسلم العاملون في إدارة الائتمان أكبر مكافآت مالية حدثت في الشركة. والفكرة واضحة: استخدام أشخاص أكفاء يؤدي إلى النجاح.

ماخوذة عن:

Bernard Wysocki; "The Chief's Personality Can Have a Big Impact-For Better or Worse", Wall Street Journal, Sept. 11, 1984, p. 1.

العوامل الوظيفية:

هناك عاملان في نظرية المسار والهدف يعتبران عاملين موقفيين لأنهما ياطفان العلاقة بين أسلوب القائد وسلوك المرؤسين. وهذان العاملان هما خصائص المرؤسين وخصائص بيئة العمل. تفترض النظرية أن سلوك القائد سيكون مقبولا لدى المرؤسين للحد الذي يجعلهم ينظرون إلى هذا السلوك كمصدر مباشر للرضا، أو على أساس أنه ضروري كمصدر للرضا في المستقبل.

وهناك خصائص عديدة للمرؤسين تحدد هذا المفهوم جزئيا، منها:

١ - القدرة: تتمثل إحدى الخصائص الرئيسية في إدراك المرؤس لقدراته الذاتية. فكلما كانت القدرة المدركة على إنجاز العمل بصورة فعالة كبيرة، قل احتمال قبول المرؤس للتوجيه أو السلوك الأجرائي؛ إذ أن مثل هذا السلوك يعتبر غير ضروري.

٢ - مركز التحكم: وهو مدى اعتقاد العامل أنه يتحكم فيما يحدث له.^{٢٩} ويطلق على الأشخاص الذي يعتقدون أنهم يتحكمون في بيئتهم، ويؤمنون بأن ما يحدث لهم ناتج عن تصرفاتهم، مصطلح الجوانيين (Internals)، فيما يسمى الأشخاص الذين يعتقدون بأنهم لا يتحكمون فيما يحدث لهم وأن ما يحدث إنما يحدث بسبب الحظ أو القدر، بالمسوغيين أو التبريريين (Externals)، وتشير الأبحاث التي تمت حول المسار والهدف إلى أن الجوانيين يرضون عن القائد المشارك، فيما يقنع التبريريين أكثر بالقائد الذي يتجه نحو إصدار التوجيهات.^{٣٠}

٣ - الحاجات والوافع: قد تؤثر الحاجات التي تسير على المرؤس في سلوك القائد. فمن الممكن أن يقلب الأفراد ذوو حاجات الأمن والسلامة - مثلا - الأسلوب الأجرائي للقائد، غير أن العاملين من ذوي الانتماء والتقدير قد يتفاعلون بصورة أكثر إيجابية مع القائد المعان. إضافة إلى ذلك، يحتمل أن تتأثر حاجات الاستقلال والمسئولية لدى الفرد بالقائد المشارك بصورة إيجابية أكثر من تأثيرها بقائد آخر يختلف أسلوبه القيادي من ذلك الأسلوب.

تتضمن خصائص بيئة العمل ثلاثة عوامل رئيسية هي:

١ - مهام المرؤسين: تتعلق إحدى أهم خصائص بيئة العمل بطبيعة مهام الفرد. وقد ركز الباحثون، بوجه عام، على ما إذا كانت المهام محددة ومعروفة أو غير واضحة ويكتنف متطلباتها الغموض، وافترضوا بأنه كلما كانت المهام غامضة، زاد احتمال قبول المرؤس للقائد الموجه أو الأجرائي. أما بالنسبة للمهام المحددة والروتينية، فقد افترضت النظرية أن السلوك الأجرائي غير مناسب؛ لأن التوقعات والمدرجات الواضحة قد تم بلوغها من قبل. ومن المحتمل أن يزيد سلوك القائد المعان أو المشارك من درجة الرضا الخارجى، للعامل الذي يلبي مهام يمكن أن تشبع حاجاته الذاتية.^{٣١}

يمكننا أيضا أن نذكر إلى تأثير المهام يدمج نظرية المسار والهدف مع ما تقدم حول تصميم الوظائف (انظر الفصل السادس). ويوضح شكل (١١ - ٩) العلاقات بين قوة حاجة التقدم ومدى الوظيفة (التنوع والاستقلالية والمعلومات المرتبة ووحدة الوظيفة)، وانعاط القيادة للعائلة. ويثبت التطبيق بين الفرد والوظيفة، إذ عندما تتطابق حاجات التقدم ونطاق الوظيفة (مثل قوة حاجات التقدم واتساع مدى الوظيفة) - كما عرضنا في الفصل السادس - تكون هناك درجة عالية من التوافق. وعندما لا تتطابق هذه العناصر (مثل ضعف حاجات التقدم مع اتساع مدى الوظيفة) تضمحل درجة التوافق كثيرا.

ولتوضيح هذه العلاقات، نأخذ الوضع الأول (أى قوة حاجات التقدم مع نطاق الوظيفة). لنفترض - على سبيل المثال - أن محاسبا شابا قد طلب منه أن يعمل في مشروع معقد يتحدى قدراته لفترة السنة القادمة. وحيث إن الوظيفة تتناسب مستوى حاجة التقدم (لدى المحاسب)، فإن أفضل أسلوب قيادي للمشرف (عليه) هو الأسلوب اليسر. وغير الموجه (أى الأسلوب المشارك الموجه نحو الانجاز). وبعبارة أخرى، يتعين على القائد أن يقدم بعض التوجيه، على أن يكون التوافق بين الفرد والوظيفة هو عامل التأثير الرئيس. أما الموقف الثانى، من جهة أخرى، فقد ينطبق على محاسب شاب آخر، كلف بالعمل في مشروع معقد لفترة عام، إلا أن حاجة التقدم لديه ضعيفة. وفي موقف كهذا، قد يحتاج المشرف أن يمارس قدرا أكبر من الاشراف (أسلوب توجيهي) ليتمكن من مساعدة هذا الشخص طوال فترة المشروع.

شكل ١١ - ٩ النمط القيادي وتأثيرات الأفراد والمهام

الموقف	قيمة الحاجة للمقدم	نطاق الوظيفة	درجة التناسب بين الفرد والوظيفة	النمط القيادي المقترح لتحقيق الفعالية
١	كبيرة	كبير	عالية	الأسلوب المشارك والأسلوب الموجه نحو الانجاز
٢	قليلة	كبير	منخفضة	الأسلوب التوجيهي
٣	كبيرة	محدود	منخفضة	الأسلوب المساعد
٤	قليلة	محدود	عالية	الأسلوب التوجيهي والمساعد

٢ - جماعة العمل: قد تؤثر خصائص جماعات العمل أيضا على مدى قبول أسلوب قائد معين. ومن الطرق المستخدمة في دراسة العلاقة بين الأسلوب القيادي وسلوك جماعة العمل، إطار تطور الجماعة الذي تم عرضه في الفصل الثامن. وبالرغم من احتمال تلاؤم أسلوب قيادي معين في مرحلة معينة (مثل السلوك الإجرائي في مرحلة التوجيه) إلا أن ذلك لا يعني أن يعمل القائد أيا من عناصر أسلوبه القيادي الأخرى، نأخذ على سبيل المثال جماعة من الصيارفة في أحد البنوك، بلغت مرحلة حل المشكلات الداخلية في مراحل تطورها. وهنا لا يلزم أن يركز الأسلوب القيادي لنحير الفرع على معالجة الصراع فقط عن طريق استخدام الأسلوب المشارك، بل وعلى توضيح العلاقات والتوقعات من خلال أسلوب إجرائي للقيادة.

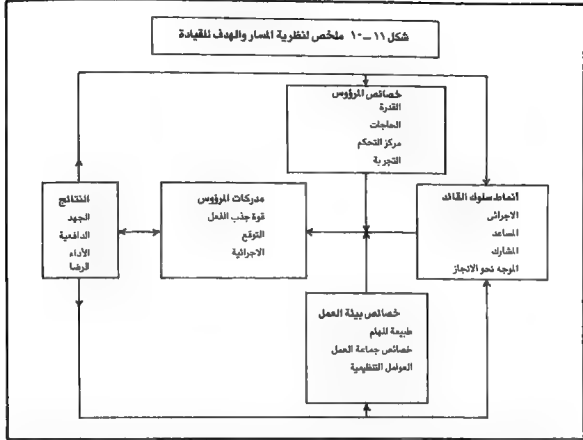
٣ - العوامل التنظيمية: يتعلق العامل الأخير من عوامل بيئة العمل بمسائل مثل مدى تحكم الأنظمة والإجراءات والسياسات في أعمال الموظفين، والمواقف الصعبة، أو ظروف الضغط النفسي والمواقف ذات الدرجة العالية من الغموض. فبالنسبة مثلا لأعمال تخريم الكروت في إدارة لمعالجة البيبنات، حيث يتميز العمل بالوضوح بسبب استخدام للكينيات واتباع مواصفات محددة ولوائح ومعايير مقررقتان يؤدي السلوك الإجرائي إلى توضيح التوقعات، بل قد يؤدي إلى شعور بعدم الرضا لدى المسؤولين. وكذلك في جناح للجراحة في أحد المستشفيات، حيث تؤدي الأعمال على عجل وتحت ضغوط شديدة، قد يكون السلوك الإجرائي ضروريا لانجاز العمل (أي إنقاذ حياة مصاب) إلا أن السلوك المساعد سيؤدي إلى توفير الدعم الاجتماعي والرضا بالعلاقات بين الأفراد، وأخيرا، نجد في بيئة عمل يكتنفها الكثير من الغموض، مثل إدارة مركز المراقبة لأحدى رحلات الفضاء أن أسلوب المشرف على الرحلة يتجه في بداية الأمر نحو مشاركة المسؤولين بل على يتوصل إلى الحلول الممكنة للمشكلات المتعلقة بالرحلة، إلا أن المدير سيتحول إلى الأسلوب الإجرائي عندما يتم اتخاذ القرار النهائي.

ويعرض شكل (١١ - ١٠) نظرية المسار والهدف لفعالية القيادة في اختصار. ويشير الرسم إلى أن سلوك القائد الذي يتأثر بخصائص المرؤوسين وبيئة العمل، يؤثر في درجة إدراك قوة جذب الفعل والتوقعات التي يمكن أن تقضى إلى درجة عالية من الدافعية والرضا والاداء.

الآبحاث التي تمت حول نظرية المسار والهدف :

بالرغم من أن نظرية المسار والهدف تمثل تطورا حديثا لموضوع القيادة، إلا أن هناك أعدادا متزايدة من أعمال البحث التي تمت حولها. وقد تميزت النتائج التي وردت عن الأسلوب الإجرائي والمساعد والمشارك للقيادة والأسلوب القيادي الموجه نحو الانجاز بأنها مشجعة. وقد ركزت أغلب هذه الأبحاث على العلاقة بين الأسلوب الإجرائي والمساعد وسلوك الرؤوس في مهام مختلفة ومتنوعة حيث نتج عنها نتائجها إلى تأكيد الإطار الذي تقوم عليه النظرية: وهو أن السلوك الإجرائي للقائد أكثر فاعلية من الأسلوب المساعد بالنسبة للمرؤوسين الذين يؤدون مهام غير محددة، فيما يؤدي السلوك المساعد للقائد إلى درجة عالية من الرضا بين العاملين عندما تكون المهام التي يؤديها المرؤوسون محددة وروتينية.

شكل ١١ - ١٠ ملخص لنظرية المسار والهدف للقيادة



كان من المتوقع أن تبرز بعض مواطن الضعف في نظرية المسار والهدف. وتمثل أهم مواطن الضعف في عدم الاقتناع بالطرق المتبعة في قياس الأسلوب القيادي (أي الاستبيانات أو الملاحظة أو المقابلات الشخصية)، وتعارض تنبؤات النظرية بأداء الأفراد، والتعقيد المتزايد للنظريات والمشكلات المرتبطة بإجراء اختبار متكامل لها.

لم تقدم النظرية كحل نهائي لمسألة فعالية القيادة حيث إن هذه الظاهرة الادارية العالمة معقدة إلى درجة لا يتوقع معها التوصل إلى نظرية عالية عامة للقيادة في السنوات القادمة، إن لم يكن غير ممكن على الإطلاق. وعلى كل، فقد قدمت نظرية المسار والهدف إسهاماً ملموساً للنظريات الموقفية؛ لأنها حددت الأساليب القيادية، والعوامل الموقفية الرئيسية، وأوضحت العلاقة بين هذه المتغيرات في وضع تنظيمي معقد.

وتتمثل الدلالة الهامة لكل من نموذج فينلر الموقفى، ونظرية هاوس - المسار والهدف - في أن العلاقة بين القائد ومرؤوسيه لا تقوم من فراغ. وهناك العديد من العوامل الموقفية التى يلزم أخذها في الاعتبار قبل التنبؤ بفعالية القائد، كما يلزم تغيير أسلوب القائد مع تغير المواقف. يعرض جدول (١١ - ١١) ملخصاً لهاتين النظريتين.

قضايا معاصرة حول القيادة:

أحرزت دراسة القيادة في المنظمات تقدماً ملحوظاً خلال فترة الأربعين سنة الماضية. ويمكن أن يمرى هذا التقدم جزئياً إلى تطور الأطر النظرية واستخدام طرق للبحث تتميز بحسن التصميم. وكما عرضنا في الفصل الثانى، فإن التكامل بين النظرية والبحث والتطبيق ضرورى ولازم لإحراز تقدم ملموس في مجال السلوك التنظيمى.

شكل ١١ - ١١ عرض موجز للنظريات الموقفية

النظرية	نمط الأسلوب القيادي	العوامل الموقفية	مركز الاهتمام الرئيسي	نتائج البحث
النموذج الموقفى	موجه نحو المهام موجه نحو العاملين	— علاقات الرئيس والمرؤوس — طبيعة المهام — مصادر القوة	— تناسب الموقف مع القائد (العلاقة بين أسلوب القائد والعوامل الموقفية)	تتأثر مؤيدة وأخرى غير مؤيدة. تشمل المشكلات الرئيسية: طريقة قياس الأسلوب القيادى، والأسلوب القيادى ذا البعد الواحد، والتفاعل بين أسلوب القيادة والعوامل الموقفية. وثبات العوامل والأسلوب القيادى على مر الزمن
نظرية المسار والهدف	إجرائى مساعد مشارك موجه نحو الانجاز	خصائص الفرد؛ — القدرة — مركز التحكم — الحاجات والدوافع خصائص بيئة العمل — طبيعة المهام — عناصر جماعة العمل — العوامل التنظيمية	تشمل وظيفة القيادة التكامل وإثارة الدوافع. يجب أن يظهر القائد السلوك الذى يركز على توضيح التوقعات وأقرى جذب الفعل	نتائج محددة ولكنها مشجعة بوجه عام خاصة عندما يتم دراسة التفاعل مع توصية السهام تشمل المشكلات الرئيسية قياس التغيرات والتقصيد. وعدم إمكانية التنبؤ بالآراء

وكما هو الحال مع أغلب المجالات العلمية، فإن هناك عددا من القضايا المعاصرة التى بدأت تأخذ من اهتمام العلماء السلوكيين والمجربين الممارسين، سنتناول أربعة منها بالنقاش فى هذا الجزء الأخير من هذا الفصل وهى: السلوك التحفيزى للقائد، وعملية التأثير ذات الاتجاهين، ونظرية النسبة أو العزو، وبدائل للقيادة.

السلوك التحفيزى للقائد :

أشرنا فى شكل (١١ - ١) إلى أن تصرفات القائد ترتبط بوجه عام، بتخصيص المسؤوليات والتفويض والتكوين والمكافأة. وقد تلاحظ أن النظريات السلوكية والموقفية قد ركزت على الأعمال الثلاثة الأولى فقط إلا أنه، ومن للمعنى حقا، أن دراسة الجوانب المتعلقة بالتحفيز أو المكافأة لم تحظ بالاهتمام إلا مؤخرا.

انطلق إهار دراسة أثر الثواب والعقاب من مفاهيم السلطة والتحفيز، إذ تركز كل من نظرية التوقع وأسلوب التكيف الإجرائى للدافعية، بوجه خاص، على أهمية المكافآت على أساس سلوك الموظف، وأثر هذه المكافآت على اتجاهاته التى تظهر فيما بعد، وأدائه اللاحق. وتزيد المكافآت الإيجابية التى تتوقف على أداء الفرد، مثل علاوات الجدارة والتقدير والترقية، من مستوى الدافعية والأداء، فيما يقضى تطبيق العقاب، مثل لفت النظر من قبل الرئيس المباشر، على السلوك غير المرغوب فيه من قبل الفرد، وبذلك تكون النتيجة المتوقعة هى أن يتصرف الفرد بطريقة مقبولة لدى المنظمة.

ما زالت الدراسات التي تناولت أثر السلوك التحفيزي للقائد حتى الآن شحيحة، ومع ذلك تشير النتائج التي وردت إلى أن العلاقة بين السلوك التحفيزي الإيجابي للقائد ومستوى رضا وأداء المرؤوس أقوى بكثير من تلك التي تتضمن عناصر النمط القيادي للرئيس^{٣١}. ويشير ذلك إلى أنه بالرغم مما لأسلوب المدير من أثر على سلوك المرؤوس، إلا أنه من المحتمل أن يكون لاستخدام المكافآت الإيجابية الأثر الأكبر على سلوك المرؤوس. وليس ذلك بمستغرب إذا ما نظرنا للقائد من الناحية الوظيفية، أو من منظور إنجاز المهام، حيث يركز أسلوب القائد، بوجه عام، على عملية إنجاز المهام، فيها يركز سلوكه التحفيزي على نهاية عملية الإنجاز أو على مدى ما تم إنجازه من المهام بالفعل. فقد يتأثر أداء ومستوى الرضا لمجموعة من المهندسين تقوم ببناء مركز تجاري جديد، بالنمط القيادي لمدير المشروع الذي يهتم بأداء المهام أو بالعاملين أثناء مرحلة الانشاء. على أنه من الممكن أن يكون الأثر الذي تحدثه المكافآت اللاحقة من المدير (مثل الزيادة في الراتب أو العلاوات الإضافية أو الاطراء) على نشاط وسلوك العاملين أكبر وأكثر رسوخا.

سلوك القائد : هل هو سبب أم نتيجة لسلوك المرؤوس ؟

كانت أغلب أعمال البحث التي تناولت موضوع القيادة دراسات «ساكنة»، إذ أوضحت النتائج التي جمعت في فترة محددة واحدة، بوجه عام، أن جانبا من سلوك القائد يرتبط بمستوى الرضا لدى المرؤوس أو دافعيته أو أدائه. تكمن المشكلة الرئيسية لهذه المنهجية في أنه لا يمكن بحث العلاقة السببية، أي عندما يوصف النمط القيادي المشارك للرئيس بأنه يرتبط بمستوى أداء مرؤوسه، يبرز سؤالان هامين يصعب الإجابة عليهما: هل يؤدي أسلوب القيادة المشارك إلى أداء المرؤوس؟ وهل يؤدي أداء المرؤوس إلى إيجاد النمط المشارك للقيادة؟ وبعبارة أخرى، قد يعتقد المدير الآتي: «إذا ما أتحث قدرا أكبر من المشاركة لمرؤوسي ووفرت لهم قدرا أكبر من حرية التصرف والاستقلالية في أداء عملهم، فسيمكن مستوى أدائهم أعلى مما كان». ومن جهة أخرى يكون الوضع على النحو التالي: «بما أن مرؤوس قد أدوا العمل بمثل هذا المستوى من الأداء، فسأوفر لهم قدرا أكبر من الحرية والاستقلال عن طريق المشاركة». ولتحديد أي المتغيرات يأتي أولا، فالتحدي يأتي إلى دراسة طويلة المدى. يستفاد من الدراسات المحدودة التي تناولت العلاقة السببية بين سلوك القائد ورضا وأداء العاملين أن هناك عملية للتأثير ذات اتجاهين: أنماط سلوكية معينة للقائد يمكن أن تؤثر على الأنماط السلوكية للمرؤوسين، فيما يمكن أن تؤدي نشاطات معينة للمرؤوس (مثل الأداء المنخفض) إلى تغيير في سلوك القائد.

وتشير النتائج التي ظهرت حتى الآن إلى ما يلي:

- ١ - يمكن أن يؤدي اهتمام القائد بالعاملين والسلوك التحفيزي الإيجابي للقائد (أي التدعيم الإيجابي) إلى الرضا الوظيفي لدى الموظف. فاهتمام القائد المتعاطف بالعاملين، على سبيل المثال، يؤدي إلى مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المرؤوس.
 - ٢ - يؤدي الاهتمام الزائد بالعمل من جانب القائد إلى مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى الموظف.
 - ٣ - يدفع المستوى المنخفض لأداء المرؤوسين القادة إلى توجيه اهتمامهم نحو العمل، ولا تجاههم نحو استخدام الأسلوب التأديبي (أي العقاب).
 - ٤ - يؤدي الاتجاه نحو استخدام سلوك التحفيز الإيجابي للقائد إلى تحسين مستوى أداء المرؤوس. ولعله من المذهل أن الدراسات لم تكشف دليلا مباشرا على أن تركيز اهتمام الرئيس على العمل أو الاهتمام بالعاملين يؤدي إلى رفع مستوى أداء المرؤوس أو خفضه. ويؤكد ذلك من جديد أهمية المكافآت كعامل تأثير في تحديد سلوك الموظف (انظر الفصل الخامس)^{٣٢}.
- أكدت هذه النتائج، وبغيرها على أهمية معرفة المدير لتخصيص العوامل المختلفة المتعلقة بموقع القيادة، حيث تتوقف فعالية الأسلوب القيادي للمدير. إلى حد كبير، على مدى الدقة التي يمكن أن يقوم بها الموقف ويتكيف معه. وستظل أعمال البحث التي تتناول العلاقات السببية مع أسلوب القيادة ماثرا اهتمام المديرين والعلماء السلوكيين، وستستخدمها فيما يلي لتوضيح بيئاتهم القيادية في المنظمات.

نظرية النسبة (العزو) في القيادة :

لنأخذ حالة ديك جنكنز (Dick Jenkens)، الفنى الذى التحق بقسم الأمراض في أحد المستشفيات الحضرية الكبرى لفترة الأشهر الستة الماضية، وكان أدائه خلال تلك الفترة، بكل المعايير، أقل من المستوى المطلوب. وقد أشار مشرف الوحدة التى يعمل بها ديك إلى أن السبب في انخفاض أدائه يرجع إلى بعض المشكلات التى تتعلق بالمعدات. و يعزو المشرف على المختبر هذا المستوى من الأداء إلى حجم العمل الكبير الذى يقوم به ديك، فيما وصف رئيس القسم ديك بالكسل والبطء في العمل.

من الواضح أن كلا من رئيس الوحدة ومدير المختبر ورئيس القسم قد استنتج سببا مختلفا لنفس الموضوع، وهو موضوع انخفاض مستوى الأداء. وتتمثل الدلالة الهامة لهذا المثال في أن كلا من هؤلاء المسؤولين الثلاثة سببوا استجابته (أى مسلكه) على أساس هذه الاستنتاجات، مما ينتج عنه تباين في أسلوب معالجة الموقف. فقد يوصى رئيس الوحدة بتحسين عملية صيانة المعدات، ومدير المختبر بزيادة عدد العاملين، فيما يوصى رئيس القسم بالتوبيخ أو بالفصل. و يرتبط هذا المثال بمجال جديد للدراسة سعى بنظرية النسبة أو العزو.^{٢٤}

وقد ألمحنا في القسم الأخير حول السببية في القيادة، أن هناك بعض الأنماط السلوكية للمرؤوس (مثل المستوى المنخفض للأداء) التى قد تدفع الرئيس إلى التصرف بطريقة معينة (مثل الاهتمام أكثر بالعمل)، أو بصورة أخرى مصطلة، سلوك المرؤوس — سلوك الرئيس. أما في نظرية النسبة، فإن الرئيس لا يتصرف على أساس ملاحظته للطريقة التى يتصرف بها المرؤوس، ولكنه يقوم بتفسير ذلك السلوك على أساس مجموعة من الخواص السببية للكيفية التى حدث بها ذلك التصرف.

وعلى ذلك قدم العملية على هذا النحو: (سلوك المرؤوس — مجموعة خواص — سلوك القائد). وبمعنى آخر، يحاول الرئيس معرفة الأسباب التى دعت المرؤوس ليتصرف بتلك الطريقة، ومن ثم يختار السلوك أو التصرف المناسب.

بمعنى آخر، نموذجنا مبسطا لنظام النسبة أو العزو حيث يبدأ النموذج بمجموعتين من الملاحظات: تتعلق الأولى بملاحظة سلوك المرؤوس. فقد يلاحظ المرء، في المثال السابق، أن معدل إنتاجية جنكنز في عينات الدم التى تم تحليلها منخفض، وأن نوعية التحليل رديئة.

ثانيا، سيلاحظ المراقب أن هناك عوامل مختلفة يمكن أن تؤثر في مستوى أداء ديك، مثل: نوعية المعدات وحجم العمل والمتطلبات الوظيفية للعمل.

يتم تفسير هاتين الملاحظتين باستخدام إشارات المراقبة (Observation Cues) — الجزء الثانى من النموذج^{٢٥}.

و يبدو أن هناك ثلاث إشارات أكثر أهمية من غيرها وهى :

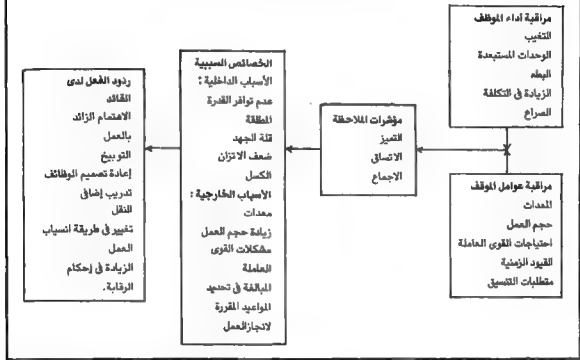
١ — التمييز: وهو درجة تباين استجابة الفرد للمهام المختلفة. هل يعمل ديك جنكنز في تحليل الأنسجة والتحليلات المجهرية بنفس المستوى المنخفض الذى يعمل به في تحليلات عينات الدم؟ إذا كان أدائه ضعيفا في مجال تحليل الدم فقط، فسلوكه مميز.

٢ — الانساق أو الانحطاط: وهو مدى اختلاف مستوى أداء الفرد في عمل ما بمرور الزمن. هل كان ديك يقوم بتحليل الدم بطريقة رديئة دائما؟ إذا كان مستوى أدائه أقل من مرضى دائما، فأدائه متسق.

٣ — الاجتماع: وهو استجابة الآخرين لنفس المهمة بنفس الطريقة. هل ديك هو الشخص الوحيد الذى يتميز أدائه لهذه الوظيفة بالسوء، أم أن فنيين المختبر الآخرين يعانون من نفس المشكلات؟ إذا كان الفنيون الآخرون قد واجهوا مشكلة في القيام بعمليات تحليل الدم، فإن هناك درجة معينة من الاجتماع (حول وجود صعوبة في هذا العمل).

لا بد أن توفر إشارات المراقبة هذه للمراقب إمكانية فهم الفترات المختلفة. فهى تتصل بإضافات أساسية للخصائص السببية للسلوك التى يستحقها الشخص. وكما يوضح الشكل فالخصائص السببية للسلوك داخلية وخارجية. فالأسباب الداخلية هى تلك العوامل الكامنة داخل الشخص الذى تتم مراقبته. لذلك، فمن الممكن أن يعزى الأداء المنخفض، في حالة ديك، إلى عوامل مثل: انخفاض مستوى الدافعية، أو عدم توافر القدرة، أو ضعف التزامه تجاه المنظمة أو مجرد الكسل. أما الأسباب الخارجية فتتعلق بعوامل تتجاوز الشخص موضوع الملاحظة مثل: المعدات غير الصالحة أو الرديئة، وزيادة حجم العمل لأكثر من المعدل العادى، وتقص عدد العاملين، والمبالغة في تحديد المواعيد المقررة لانجاز العمل.

شكل ١١- ١٢ نموذج الخصائص السببية للقيادة



T.R. Mitchell and R.E. Wood; "An Empirical Test of Attributional Model of Leaders": Responses to Poor Performance", *Academy of Management Proceedings* (1979) pp. 94-98.

مأخوذ من:

أخيراً، قد تؤدي خواص السببية إلى السلوك الفعلي للقائد. فقد يتجه رئيس الوحدة والمشرف على المختبر نحو تحسين الوضع كله (مثل: استخدام معدات متطورة ومزيد من الفنيين... الخ)، بينما يتجه مدير الإدارة إلى التركيز على مداخل موجهة نحو المروءوس (تدريب إضافي أو إحكام الرقابة أو التوبيخ أو النقل أو حتى الفصل من الخدمة).

بالرغم من أن هذا المجال لم يحظ باهتمام الباحثين السلوكيين إلا مؤخراً، إلا أن النتائج التي تم التوصل إليها حتى الآن تشير إلى إمكانية قيام الخصائص السببية بدور أساسي في تحديد أنماط القائد السلوكية التي تم اختيارها^{٣٤}. كما أن هناك العديد من المسائل التي تستلزم الدراسة المتكاملة بما في ذلك دقة الملاحظات، وتوضيح العوامل الداخلية والخارجية والمصادر المختلفة للمعلومات. أما بالنسبة للمديرين، فإن المطلب الأساسي هو التفكير بوضوح في عملية التأثير، خاصة في تلك العوامل التي قد تدفعهم للتصرف بطريقة معينة في مقابل طريقة أخرى. وفي هذا تأكيد آخر على أهمية التخصيص السليم.

بداخل القيادة :

لقد افترضنا، في أغلب ما عرضناه حول القيادة، أن التفاعل بين الرئيس والمروءوس يتم في إطار علاقة رسمية. و يعني ذلك، -بمعنا- أن المروءوسين يعتمدون على الرئيس للتوجيه والدعم والتأثير والمكافآت.

على أن هناك حالات كثيرة تتوافر فيها بدائل للقيادة تخفف من درجة اعتماد الرؤوس على الرئيس^٣. تشمل ما يلي :

١ - التجربة والخبرة العملية :

كثيرا ما نجد شخصا عمل في وظيفة معينة لفترة طويلة من الزمن بحيث أصبح يعرف متطلباتها أكثر من أي شخص آخر بما في ذلك رئيسه المباشر. ففي كثير من مصانع المنتجات الكيماوية القديمة - على سبيل المثال - عمال ظلوا يؤدون وظائف معينة لفترة خمسة عشر عاما أو تزيد على الرغم من حدوث تغييرات متكررة في المشرفين ومهندسي الصنع ومديره خلال هذه الفترة. فقد يتلقى هؤلاء العمال معلومات من المشرفين حول الكمية المراد إنتاجها في يوم معين إلا أن الطريقة التي يؤدي بها هؤلاء عملهم بالفعل تتوقف عليهم هم، وبذلك تكون درجة الاعتماد على الرئيس أو المشرف محدودة جدا.

٢ - التعليم والتدريب المتخصص وأخلاقيات المهنة :

اكتسب الكثير من المهنين - مثل المرشدين والمهندسين والمعلمين - المعرفة بمتطلبات وظائفهم من خلال التدريب السابق للخدمة والتعليم. ومن المحتمل أن يعتمد هؤلاء المتخصصون على القواعد المهنية في أداء أعمالهم المختلفة أكثر من اعتمادهم على التوجيهات التي مصدر من القائد.

٣ - زملاء العمل والنظراء :

يتمثل البديل للقيادة في التأثير الذي يمكن أن يحدثه زملاء العمل والنظراء على الفرد العامل. فمثلا، قد يكون لبعض العوامل، مثل المعايير التي تضعها الجماعة، أو القادة غير الرسميين، أو المديرين الآخرين الذين قد يرغب الفرد في تقليدهم، أثر كبير في سلوكه.

٤ - الأنظمة والسياسات والإجراءات :

قد يكون العمل الذي يقوم به الفرد منظما ومحددا بوضوح بحيث تعتبر القيادة غير ضرورية، وهذا ما يمكن أن يحدث في كل المستويات بالمنظمة. كما يمكن أن يكون للقواعد المكتوبة، أو الوصف الوظيفي، أو المتطلبات التي يُلصق عليها عقد العمل الأثر الكبير في كيفية أداء الفرد لعمله.

٥ - الرضا الوظيفي :

وأخيرا، من الممكن أن يستمد الموظف من أدائه لعمله قدرا من الرضا بحيث تصبح محاولات التأثير من قبل القائد غير ضرورية. ويظهر ذلك بوضوح عند النظر في أساليب القيادة التي تتضمن سلوكا يتجه نحو الاهتمام بالعمالين أو مساعدا أو مشاركا. و يقل الاعتماد على القائد بمقدار الرضا الذي يوفره العمل للفرد، على أن ذلك لا يعني ألا يكون القائد معاولا أو مشاركا في مواقف مثل هذه، بل يوحى ذلك بأن كل المطلوب هو قدر متوسط من التركيز على مثل هذا السلوك.

يعرض جدول (١١ - ١٢) التأثيرات المحتملة لهذه البدائل على أنماط السلوك القيادية المعتادة الموجهة نحو المهام والعمالين. وتوحى هذه البدائل والتأثيرات بأن العمالين قد يتأثرون بعوامل أخرى بخلاف سلوك القائد. فالرؤساء جزء هام من الحياة التنظيمية إلا أنه يتعين على المديرين، في كل أنواع المنظمات، أن يتذكروا أن الرؤوس لا يتجهون نحو تحقيق الهدف عن طريق سلوك الرئيس وحده.

نموذج متكامل للقيادة :

يجب أن يكون واضحا، من خلال استعراض مادة هذا الفصل، أن القيادة ليست عملية بالغة التعقيد فحسب، بل وأنه لا يوجد مدخل واحد متفق عليه لدراسة وممارسة القيادة في المنظمات أيضا. ولعل من الصعب - إن لم يكن مستحيلا - أن يلم المدير بكل العوامل التي تحيط به ومن ثم يختار النمط الأكثر فاعلية.

لقد كشفت دراسة القيادة أن هناك عوامل معينة ضرورية لتحقيق مستويات مرضية من الأداء. و يوجز النموذج للتكامل المعروف بشكل (١١-١٤) للعوامل التالية :

- ١ - الحثييات : يبنى النموذج على عاملين اثنين :
 خصائص المهيدين : وتشمل خصائص الشخصية والحاجات والتجارب السابقة والتعزيز (أي التحمل).
 الخصائص السببية : وتتناول مؤشرات الملاحظة (أي الإجماع والاتساق والتميز) وما إذا كان سلوك المرؤوس يرجع إلى عوامل داخلية أو خارجية.
- ٢ - الأنماط السلوكية للقائد : وتشمل العوامل العامة للنظام، والخاصة بتخصيص المهام والتنفيذ والتتويج والمكافآت (أي التعزيز)، والأساليب القيادية : الإجرائي والمساعد والمشارك والموجه نحو الانجاز.
- ٣ - المرؤوس : يتوقف تأثير المرؤوس على بيئة القيادة على الخصائص الفردية للمرؤوس والتي تشمل: الشخصية، والقدرة، والحاجات، والدوافع، والتجربة السابقة، والتعزيز، إلى جانب مدركاته للتوقعات الإيجابية، وقوة جذب الفعل والعدالة.

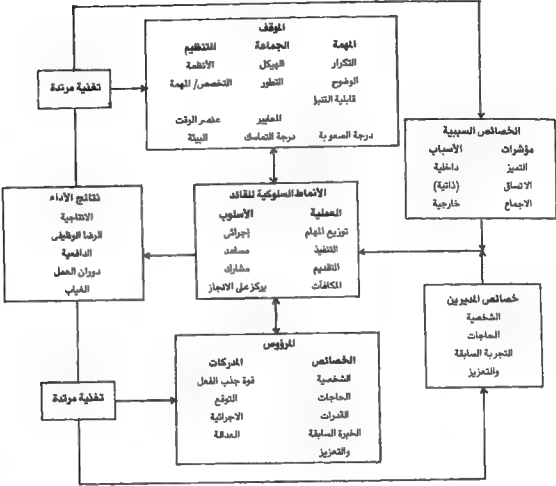
شكل ١١ - ١٢ بدائل للقيادة

تتاقص الحاجة إلى		البدائل للقيادة
الاهتمام بالعاملين	الاهتمام بالعمل	
	x	الفرد
x	x	١/ التجربة / الخبرة / التصويب
	x	٢/ التعليم للتخصص
	x	٣/ الثقة بالنفس
x		عناصر العمل والجماعة
	x	١/ العمل الذي يوفر الرضا ذاتيا
	x	٢/ المهام الروتينية
	x	٣/ التغذية المرتدة الذاتية بدلا من التغذية المرتدة من المشرف
	x	٤/ المعايير المقررة للجماعة
x	x	٥/ درجة عالية من تماسك الجماعة
	x	العوامل التنظيمية
	x	١/ اللوائح والسياسات الرسمية
	x	٢/ أعداد كبيرة من الموظفين المساندين.
x	x	٣/ ضعف سلطة الثواب والعقاب.
x	x	٤/ البعد المكاني بين الرئيس والمرؤوس

S. Kerr and J. M. Jermier, "Substitutes For Leadership: Their Meaning and Measurement", *Organizational Behavior and Human Performance*, December, 1978, p.378.

مأخوذ عن :

شكل ١١-١٤ نموذج متكامل للقيادة



٤ - الموقف : هناك ثلاثة عوامل رئيسية يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تقويم تأثير الموقف :

- أ- طبيعة المهام : مع التركيز بوجه خاص على عوامل مثل التكرارية والوضوح وألمكانية التنبؤ بها ومدى صعوبتها.
- ب - طبيعة الجماعة، وخاصة المرحلة التي وصلتها الجماعة من حيث تطورها وتركيبتها ومعانييرها ودرجة تماسكها.
- ج- العوامل التنظيمية، وتشمل التركيز على الأنظمة والإجراءات والمعرفة المهنية والمغموض في بيئة العمل والأوقات المقررة للانجاز.
- د - مصادر التأثير الأخرى - بخلاف القائد، وهي المصادر التي تقلل من درجة اعتماد الرؤى على الرئيس.

٥ - **الخصائص** : تتمثل نتيجة عملية القيادة فيما يتمخض عن التفاعل بين الرئيس ومروسيه. وتشمل المعيير التي يتم بموجبها تقويم تلك النتائج الانتاجية، وما تم إنجازه من مهام، والرضا والدافعية ودوران العمل والتغيب عن العمل.

٦ - التخذية المرتدة : و يتعلق العامل الأخير بالمسائل الينمىمية للقيادة. فسلوك القائد يؤدى إلى نتائج معينة إلا أن هذه النتائج قد تغير السلوك وتؤثر على العوامل للموقفية الأخرى.

يسمى النموذج المتكامل إلى توليف بعض أهم المعلومات والمعارف المتعلقة بالقيادة في بوتقة واحدة. فهو لا يتضمن كل المتغيرات، ولكنه يحدد المهم منها و يبينها. ولعل أهم المسائل الواردة فيه بالنسبة للمديرين تتمثل في الحاجة إلى تطوير القدرة على تشخيص وتقويم العوامل المعينة التي تؤثر في عملية القيادة بحيث لا يمكن للمدير تغيير أسلوبه بحيث يتحقق الحد الأقصى من الفعالية إلا بتوافر هذه القدرة.

موجز للمفاهيم :

- ١ - القيادة محاولة للتأثير بين الأشخاص تتضمن استخدام السلطة والقوة. وتشير القوة الشرعية والتحفيزية والقسرية إلى التأثير الذى يستخدمه الشخص تنظيميا من منصبه، فيما يقوم تأثير القوة التخصصية والمرجعية على الخصائص الفردية. وعند تحليل عملية التأثير يجب أن تتم المقارنة بين الخصائص والموارد المتاحة ودور اتخاذ القرار المرتبط بالشخص الذى يمارس التأثير مع خصائص وحاجات الشخص المستهدف (بالتأثير) وموره في اتخاذ القرارات.
- ٢ - تمت مناقشة ثلاثة مداخل رئيسية بتطور البحث في مجال القيادة، وهى نظرية السمات والنظرية السلوكية والموقفية. لقد تطور البحث في مجال القيادة من دراسة الخصائص الفردية للقائد إلى البحث في تأثيرات الطريقة التى يتصرف بها القائد، وأخيرا إلى النظر في أثر العوامل الموقفية في البيئة التى تمارس فيها القيادة.
- ٣ - حاولت نظرية السمات تحديد مجموعة من الخصائص للتمييز بين القادة الناجحين وغير الناجحين. وقد تضمن البحث في هذه السمات النظر في بعض العوامل، مثل: الخصائص الجسدية، والخلفية الاجتماعية، ودرجة الذكاء، والشخصية. واتفق أن نتائج البحث جاءت متعارضة في العينات المختلفة من حيث فعالية القيادة، إلا أنها تدل على وجود مؤشرات إيجابية بالنسبة لظهور القائد.
- ٤ - دفع عدم الاختناص بنظرية السمات، الباحثين إلى بحث السلوك الفعلى للقادة في مواقف مختلفة. وقد تمخض عن هذه الدراسات الكثير من الخلط والتداخل فيما يتعلق بتعريف وقياس سلوك القائد. ومع ذلك فقد تبين أن هناك أسلوبين رئيسيين للقيادة تضمنتها أغلب المداخل السلوكية للقيادة، وهما: الاهتمام بالعمل والاهتمام بالعاملين.
- ٥ - لم تتوصل الكثير من الدراسات التى تناولت آثار أسلوب القيادة في دراسات جامعة ولاية أوهايو (التنظيم والتعاطف)، ودراسات جامعة ميتشجان (الاهتمام بالعمل والاهتمام بالعامل)، إلى نتائج حاسمة، حيث أشارت الشواهد إلى فعالية الأسلوب الذى يركز على العمل في بعض الحالات، وإلى نجاح الأسلوب الذى يهتم بالعاملين في بعض حالات أخرى، بينما يبقى الأسلوب الذى يهتم بالجانبين معا على درجة عالية من الفعالية فيما يتعلق بمستوى الرضا والأداء لدى الموظف في ظروف أخرى.
- ٦ - تشير كل من نظريتي السمات والنظرية السلوكية إلى ضرورة أخذ العوامل الموقفية في الحسبان عند تحليل بيئة القيادة. وتشمل تلك العوامل الموقفية جوانب، مثل: خصائص الرئيس والمرؤوس، وطبيعة المهام، ومرحلة تطور جماعة العمل، وهيكل الجماعة، والعوامل التنظيمية الأخرى. وتعتمد فعالية المدير، كقائد، على قدرته على تشخيص الموقف ثم تحديد الأسلوب القيادي المناسب لإجراء تغيير في الموقف.
- ٧ - يتميز النموذج الموقفى لفيدر بأنه أول مدخل للقيادة تدخل في أطاره العوامل الموقفية . و يقضى طرحه الأساسى بأن فعالية جماعات العمل تعتمد على التفاعل بين أسلوب القيادة وتلائم الموقف بالنسبة للقائد. و يتم تحديد درجة تلازم الموقف عن طريق تحليل العلاقات بين القائد وأعضاء الجماعة الآخرين وهيكل المهام والسلطة المرتبطة بموقع القائد.

تركز النقد الموجه للنموذج الموقفى فى مدى صحته والاساس النظرى الذى يقوم عليه ومنهجيته. أما بالنسبة للمديرين (الممارسين للإدارة) فالنموذج مفيد إلى حد بعيد فى تحديد بعض العوامل الموقفية الهامة والتي يتعين أخذها فى الاعتبار، ونموذج تحليل أو تنبئ يتفاعل القائد فيه مع العوامل الموقفية لينتج عن ذلك فعالية جماعة العمل.

٨ - ثلث المداخل الموقفية للقيادة نظرية المسار والهدف لهاوس، التى تقوم على التفاعلات بين أسلوب للقيادة والعوامل الموقفية المتعلقة بخصائص المروؤس وخصائص بيئة العمل.

وتمثل قيمة هذا النموذج بالنسبة للمديرين فى ناحيتين :

أولا - يتم تحديد أسلوب القائد على أساس أربعة جوانب بدلا من جانب واحد، كما فعل فينلر، وبذلك تكون هذه النظرية للقيادة ممثلة لطبيعة وظيفة المدير أكثر من غيرها.

ثانيا - يقدم نموذج المسار والهدف وصفا تفصيليا للتفاعلات المحددة التى تتم بين سلوك القائد والعوامل الموقفية مما يوفر للمدير معرفة كافية تعديل أسلوبه بالصورة التى تناسب المواقف المختلفة. وقد تركز النقد الموجه لهذا النموذج حول التعقيد المتزايد للنظرية والعوامل التى تحد من تناولها لجانب الأداء بصورة مناسبة.

٩ - هناك مسائل أخرى معاصرة، بخلاف الأطر النظرية التى حوّاها الفصل، ذات أهمية بالنسبة للمديرين الممارسين. ويقترح عدم التغافى عن أهمية السلوك التحفيزى للقائد فى عملية التأثير بين القائد والتابع، وأن عملية التأثير بين القائد والتابع ذات اتجاهين، وأن الخصائص السببية قد تساعد فى الوصول إلى معرفة السبب وراء اختيار المديرين لأسلوب دون الآخر، وأن هناك بدائل عديدة للقيادة فى كثير من المنظمات.

أسئلة إرشادية :

- ١ - فى أى الظروف يكون سلوك القائد غير الرسمى شارا بالمنظمة؟
- ٢ - ما السبب وراء الإخفاق اكتسب لمدخل المسار فى التنبؤ بفعالية القائد؟
- ٣ - ناقش أوجه الشبه والاختلاف بين دراسات جامعة ولاية أوريغون وجامعة متشجان.
- ٤ - كيف يمكن للمنظمة تصميم الوظيفة لتتناسب المدير على ضوء نموذج فينلر الموقفى؟
- ٥ - أيتصف نمط القيادة بالجمود أم بالمرونة؟
- ٦ - ناقش أوجه الشبه والاختلاف بين «التلازم الموقفى» لفينلر و«العوامل الموقفية» لهاوس.
- ٧ - ما السبب فى اعتقاد بعض العلماء السلوكيين والمديرين أن السلوك التحفيزى للقائد يؤثر على أداء المروؤسين أكثر من بعض الأساليب مثل الأسلوب الذى يهتم بالعمل أو الأسلوب الذى يركز الاهتمام على العاملين؟
- ٨ - ما هى الحالات التى يمكن أن يؤثر فيها سلوك المروؤس على سلوك الرئيس؟
- ٩ - ما هى الفائدة من دراسة نظرية النسبة أو العزو بالنسبة للمديرين؟
- ١٠ - حدد ثلاث وظائف مختلفة تمتد وجود بدائل للقيادة فيها.

حالة دراسة للتجاري بنك تكساس التجاري

يتصف بنك تكساس التجاري، شركة مصرفية قابضة لبرلين الدولارات، بأنه مؤسسة نشطة ازدهرت اقتصاديا مثل اقتصاد ولاية تكساس خلال العشر السنوات الأخيرة، ولكن من جهة أخرى، فإن البنك سيمكس اقتصاد تكساس... لم ينجرف إلى مخاطر مالية أثناء أزمة صناعة الخيط التي حدثت في منتصف الثمانينيات. وقد ذكرت مجلة فوربز (Forbes) أن كثيرا من هذا النجاح يرجع إلى مديره القوي بن. ف. لف (Ben F. Love)، ٥٧ عاما، الذي نجح في تحويل بنك تكساس التجاري إلى واحدة من أفضل المؤسسات المصرفية بالبلاد من حيث الأداء.

صرحت مجلة فوربز بأن نجاح لف (Love) يعني النمو وهو ما ناضل لف من أجله بروح قتالية عالية، ويعلم العاملون معه بأن (لف) يستطيع في تحقيق زيادة في الأرباح تبلغ ٢١٥ في العام لكل سهم. وفيما يطلب (لف) أن يكون ذلك هدفا لجميع العاملين، إلا أنه يسرف في نفس الوقت أن تحقيق تلك الزيادة لا يتم باتباع أسلوب الاقتراض التقليدي المحافظ لبنك تكساس، وبذلك يريد (لف) تحقيق النمو مع الحد على حد سواء. وقد استطاع تحقيق ذلك بصورة غير عادية وقد حقق البنك في أوقات الرخاء معدلات أعلى للأرباح، أما في أوقات الشدة فإن معدلاته المنخفضة للاراض للقول الأجنبية ومشروعات الطاقة مكنته من التفرغ على منافسيه.

وصفت المجلة (بن لف) بأنه قائد معقد ومتغير ومتأق في أسلوب حديثه، ولطيف في تعامله إلا أنه يضغط على الآخرين من حوله. ويرى البعض أن هذا الأسلوب استفزازي إن لم يكن تصفيا. ويتصف (بن) بقوة الشككية، والقدرة التحليلية، مع ذاكرة خارقة بحيث يستطيع أن يستحضر الأسماء والأرقام بدقة متناهية. ومع ذلك يلاحظ أن تجربته السابقة كانت في مجال البيعات وليست في مجالات التمويل، وقضى فترة زميلة طويلة من الوقت في إيزابا صورة الولاية والبنك وذاثيته.

كان (لف) يسرع في أداء العمل بمجرد دخوله إلى روضة البنك، يستمث و يرجو موظفيه أن يسرعوا بعملية التزويج للمؤسسة. ويذكر أحد نواب رئيس البنك أن أول ما يلاحظه صباح كل اثنين قصاصات من صحيفة (الأحد) مبرزة المفروقات الانشائية للبنك ومذكرات من (لف) يتسائل فيها من سبب عدم تضمينها القصاصات لبنك تكساس التجاري.

تتدفق من مكتب (لف) في الدور الثاني أعداد كبيرة من القصاصات والمذكرات. وورد في مقالة مجلة (فوربز) أن الموظفين يريدون (الذئكة) بأنهم يستطيعون أن يحكموا بوجود (لف) في البنك حتى لو لم يروه، إذ أن أكوام من الأوراق تتكدس في صندوق البريد الوارد حينما يكون موجودا.

يتخذ (بن لف) عددا من المظاهر المختلفة، فهو قارع الطول ونحيف وصارم و يتميز بحدة شديدة، و يستطيع - في نفس الوقت - أن يظهر بأنه جذاب ومرح حينما يستدعي الموقف ذلك. و يتمتع بمرؤوسيه في شكل مذكرات مكتوبة في أغلب الأحيان يثنى عليهم فيها بحسن أدائهم. وتضيف المجلة أن (لف) يستطيع أيضا أن «يحرر» و يحرق و يخضعه للثين لا يرضى عنهم أو يرفض في إكراههم على الأداء في وقت من الأوقات ببنظراته الباردة وأسئلته المتلاحقة.

يبدو أن أسلوب الضغط والإكراه يحقق بعض النتائج، إلا أن بعض المديرين التنفيذيين غير راضين عن جو البنك المشعوب بالضغط وفقرات العمل به. ومع ذلك استطاع أغلب كبار الموظفين بالادارة التكيف مع أسلوب (لف). وقد علق أحدهم بلطف تعودنا على الضغوط ولا اعتقد أننا استطعنا أن نعمل بدونها. و يتفق معظم المراقبين على أن البنك لن يستطيع أن يحقق ما حققه وبالسعة التي حقق فيها هذا الانجاز بدون قيادة (بن لف).

تشتمل الفلسفة العملية (لبن لف) (Ben Love) على اعتقاده أهمية وضع أهداف محددة بدقة. وقد أفلح لف في إنشاء مجموعة من الأهداف العملية. وقد جاء في مجلة (فوربز) أن هذه الأهداف قد شملت زيادة العائد من السهم الواحد بنسبة مركبة تبلغ ٢١٥ سنويا أو أكثر. وتحقيق عائد من الأسهم العادية يتراوح بين ٢١٥ و ٢١٨ وتحقيق مردود من الأصول بنسبة ٢٩ على أسوأ الفروض. لقد كان رد فعل (لف) حول نتائج القيمة الدنيا للسندات عذرا، وهو غير مسموح لأي مسئول في البنك بإصدارها. فإذا ما حاول أحد رؤساء الأقسام بالبنك أن يقدم تبريرا بأن ظروف السوق لم تكن ملائمة أو أن حركة القروض قد ركبت بشكل مفاجيء، فإن (لف) سيستمع له صدى فيهم بامكان تاج ثم يسأله، مما هي أهدافنا الثلاثة المتفق عليها؟ ثم تتلى تلك الأهداف ويضيف (لف) «إننا لنحقق أهدافنا تلك».

هناك سؤال منطقي يتعلق بأسلوب (لف) الصارم في الإدارة. لقد أبدع هذا الأسلوب بعض الموظفين البارزين كان من الممكن أن يخلطوا (لف) لو كانوا يعملون في ظروف أقل صرامة من تلك التي كانوا فيها. وبالرغم من أن (لف) قد اتجه أكثر في السنوات الأخيرة إلى التفويض لمن يعملون حوله، إلا أنه من الصعب معرفة من يتولى الأمر ويصرف الأمور في حالة (غيابه). هناك مرشحان محتملان للماء وظيفته إلا أن الوضع في بنك تكساس التجاري أن يكون على حله بدون بن لف (Ben Love).

أسئلة إرشادية :

- ١ - صف المركز الذي تقوم عليه قوة (الف) . ما هي مصادر القوة الأكثر فاعلية؟
- ٢ - بماذا تصف نمطه القيادي؟ هل هو صارم أم من ، أحادي الأبعاد أم متعدد الجوانب؟
- ٣ - من أين تعلم (الف) أنماط السلوك القيادية للمعينة؟ ما هي المهارات الأساسية التي تعلمها؟
- ٤ - هل لسمات القيادة أي أهمية أو يدور في نجاح (الف)؟
- ٥ - هل تعتقد أن مستر (الف) يستطيع التكيف مع ظروف المستقبل - تحقيق مستوى منخفض من التقدم مع الحاجة إلى تنمية مهارات المديرين الذين سيخلفون القيادة القائمة؟

Alexander Stuart; "Ben Love Conquers All in Houston", Fortune, November 19, 1979, pp. 122-32.

ماخوذة من :

تمرين تجريبي تمرين حول السلوك القيادي

الغرض من التمرين :

- ١ - معرفة العناصر المخططة للمكونة لسلوك القائد .
- ٢ - مقاييس سلوك المشرفين الفعلي والمطلوب .

المعرفة المطلوبة :

أن يكون الدارس مطلعاً على ما كتب حول موضوع القيادة .

كيفية الإعداد للتمرين :

على كل دارس تكملة قائمة خصائص وسمات سلوك القائد قبل المحاضرة أو أثناءها .

إرشادات لأداء التمرين :

١ - الاختيار الأول : على الدارسين استكمال قائمة خصائص وسمات السلوك القيادي المبينة في جدول (١١ - ١٥) بأخبارها تتعلق بالمشرفين عليهم . يجب ملاحظة أن المطلوب تقديم إجابتين متعلقان (١) بالسلوك الفعلي (العمود الأول) (٢) السلوك المرغوب (العمود الثاني) . ضع تقديرات للأنماط السلوكية الأربعة مستخدماً جدول (١١ - ١٦) حيث يمثل العمود الأول التعزيزات الفعلية ، وبالتالي التقديرات الخاصة بالسلوك المطلوب .

٢ - الاختيار الثاني : على الدارسين تكملة قائمة خصائص وسمات السلوك القيادي على أساس أنها أداة للتخطيط للذاتي ؛ أي أن يضعوا أنفسهم في مكان المشرف . ضع تقديرات لعناصر القائمة كما ورد بعاليه في الاختيار الأول .

جدول (١١-١٥) قائمة خصائص وسمات سلوك القائد

تتعلق الأسئلة أدناه بأنماط السلوك المختلفة للقائد. يجب تقويم كل سؤال على أساس الاجابات التالية :

لا أوافق بشدة	لا أوافق	—	أوافق	أوافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

المطلوب إجابتان منفصلتان. يرجى تسجيل الإجابات على أساس تقويمك للسلوك الفعلي للمشرف في العمود الأول ولن يتم تسجيل الإجابات في العمود الثاني على أساس الكيفية التي ترغب أن يكون عليها سلوك المشرف.

السلوك الفضل	السلوك الثاني	السلوك الثالث
١ - يحدد الرئيس المباشر العمل المراد إنجازه والطريقة التي يؤدي بها.	_____	_____
٢ - يمتدحك ورئيسك المباشر شخصيا إذا ما أقيمت عملا متميزا .	_____	_____
٣ - يتميز رئيسك المباشر بأنه ودود ويمكن التحدث إليه .	_____	_____
٤ - يوجه لك ورئيسك المباشر لفت نظر إذا كان مستوى أدائك دون المتوسط.	_____	_____
٥ - يحدد رئيسك المباشر مستويات عالية لأداء موظفيه .	_____	_____
٦ - يمتدحك ورئيسك إذا كان مستوى أدائك للعمل مشرفا بوجه خاص.	_____	_____
٧ - يهتم ورئيسك بمصلحة وراحة موظفيه .	_____	_____
٨ - يوصي رئيسك بمشحك زيادة ضئيلة أو بعدم الزيادة في الراتب إذا كان مستوى أدائك دون المتوسط باستمرار.	_____	_____
٩ - يعامل رئيسك موظفيه دون اعتبار لاحتياجاتهم	_____	_____
١٠ - يوصي رئيسك بزيادة كبيرة في راتبك إذا كان مستوى أدائك فوق الوسط بصورة مستمرة.	_____	_____
١١ - يطلع رئيسك موظفيه بالتوقعات المطلوبة منهم .	_____	_____
١٢ - يوجه لك رئيسك لفت نظر إذا كان مستوى أدائك أقل من مستوى أداء الزملاء الآخرين بالأداء.	_____	_____

جدول (١١-١٦) إرشادات لوضع التقديرات

احسب مجمل التقديرات لكل واحد من الأنماط السلوكية الثلاثة (من أ إلى د) بجمع الاجابات للأسئلة المناسبة. يجب ملاحظة أن قيمة السؤال رقم ٩ معكوسة وأن الاجابات عليه تتراوح من تقديرات رقم ٦ للحصول على تقديرات السؤال رقم ٩. انقل كل التقديرات إلى (خانة) التقديرات النهائية حيث يمثل العمود رقم (١) الأنماط السلوكية الفعلية والعمود رقم (٢) الأنماط السلوكية المطلوبة.

النمط السلوكي	العمود (١) الفعلية	العمود (٢) المطلوبة	التقديرات النهائية ٢ ١
	السؤال	السؤال	الاجابة
١	(رقم ١) =	(رقم ١) = +
	(رقم ٥) =	(رقم ٥) = +
	(رقم ١١) =	(رقم ١١) = +
	(المجموع + ٣) = ١	(المجموع + ٣) = ١ +
			$\frac{(\quad)}{١}$ $\frac{(\quad)}{١}$
٢	(رقم ٢) =	(رقم ٢) = +
	(رقم ٧) =	(رقم ٧) = +
	(رقم ٦ - رقم ٩) =	(رقم ٦ - رقم ٩) = +
	(المجموع + ٣) = ٢	(المجموع + ٣) = ٢ +
			$\frac{(\quad)}{٢}$ $\frac{(\quad)}{٢}$
٣	(رقم ٢) =	(رقم ٢) = +
	(رقم ٦) =	(رقم ٦) = +
	(رقم ١٠) =	(رقم ١٠) = +
	(المجموع + ٣) = ٣	(المجموع + ٣) = ٣ +
			$\frac{(\quad)}{٣}$ $\frac{(\quad)}{٣}$
٤	(رقم ٤) =	(رقم ٤) = +
	(رقم ٨) =	(رقم ٨) = +
	(رقم ١٢) =	(رقم ١٢) = +
	(المجموع + ٣) = ٤	(المجموع + ٣) = ٤ +
			$\frac{(\quad)}{٤}$ $\frac{(\quad)}{٤}$

Notes :

1. Gary Taylor, "Portia Isaacson: Born to Compute," **Texas Business**, July 1986, pp. 22-24.
2. For a thorough review of leadership theory and research, see Ralph M. Stogdill, **Handbook of Leadership** (New York: Free Press, 1974).
3. J. R. P. French, Jr., and B. Raven, "The Bases of Social Power," in **Group Dynamics**, 2nd ed., D. Cartwright and A. F. Zander (Evanston, Ill.: Row, Peterson, 1960), pp. 607-23.
4. Martin Patchen, "The Focus and Basis of Influence in Organizational Decisions," **Organizational Behavior and Human Performance**, 1974, p. 197.
5. Stogdill, **Handbook of Leadership**, pp. 74-75.
6. B. M. Bass, "Leadership: Good, Better, Best," **Organizational Dynamics**, Winter 1985, pp. 28-40; and Ralph M. Stogdill, "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature," **Journal of Applied Psychology**, January 1948, pp. 35-71.
7. R. M. Powell, **Race, Religion, and the Promotion of the American Executive** (Columbus: Bureau of Business Research, College of Administrative Science, Ohio State University, 1969).
8. E. P. Hollander and J. W. Julian, "Contemporary Trends in the Analysis of Leadership Processes," **Psychological Bulletin**, 1969, pp. 387-97.
9. Edwin A. Fleishman, "The Leadership Opinion Questionnaire," in **Leader Behavior and Its Description and Measurement**, ed. Ralph M. Stogdill and A. E. Coons (Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1957).
10. Ibid.
11. J. K. Hemphill and A. E. Coons, "Development of the Leader Behavior Description Questionnaire," in **Leader Behavior**; ed. Stogdill and Coons.
12. Edwin A. Fleishman, "Twenty Years of Consideration and Structure," in **Current Developments in the Study of Leadership**, ed. E. A. Fleishman and J. G. Hunt (Carbondale: Southern Illinois University, 1973), pp. 1-37.
13. Robert J. House, Alan C. Filley, and Steven Kerr, "Relation of Leader Consideration and Initiating Structure to R and D Subordinates' Satisfaction," **Administrative Science Quarterly**, March 1971, pp. 19-30.
14. A. K. Korman, "Consideration, Initiating Structure, and Organizational Criteria - A Review," **Personnel Psychology**, Winter 1966, pp. 349-61.
15. Rensis Likert, **The Human Organization** (New York: McGraw-Hill, 1967).
16. N. C. Morse and E. Reimer, "The Experimental Change of a Major Organizational Variable," **Journal of Abnormal and Social Psychology**, January 1956, pp. 120-29.
17. Walter Hill, "Leadership Style: Rigid or Flexible," **Organizational Behavior and Human Performance**, 1973, pp. 35-47.
18. David G. Bowers and Stanley E. Seashore, "Predicting Organizational Effectiveness with a Four-Factor Theory of Leadership," **Administrative Science Quarterly**, September 1966, pp. 238-63; Ralph M. Stogdill, **Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire-Form XII** (Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1965).

19. Gideon Chitayat and Itzhak Venezia, "Determinants of Management Styles in Business and Non-Business Organizations," *Journal of Applied Psychology*, August 1984, pp. 437-444; Claude L. Graeff, "The Situational Leadership Theory: A Critical View," *Academy of Management Review*, April 1983, pp. 285-91; and Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt, "How to Choose a Leadership Pattern," *Harvard Business Review*, May-June 1973, pp. 162-80.
20. Fred E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill, 1967).
21. *Ibid.*, p. 41.
22. *Ibid.*, p. 45.
23. For example, see G. Graen, J. B. Orris, and K. M. Alvares, "Contingency Model of Leadership Effectiveness: Some Experimental Results," *Journal of Applied Psychology*, June 1971, pp. 196-201; J. T. McMahon, "The Contingency Theory: Logic and Method Revisited," *Personnel Psychology*, December 1972, pp. 697-710; Lars L. Larson and K. Rowland, "Leadership Style and Cognitive Complexity," *Academy of Management Journal*, 1974, pp. 36-45; J. Stinson and L. Tracy, "Some Disturbing Characteristics of the LPC Score," *Personnel Psychology*, 1974, pp. 477-85; R. Vecchio, "An Empirical Examination of the Validity of Fiedler's Model," *Organizational Behavior and Human Performance*, June 1977, pp. 180-206.
24. Robert J. House, "A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, 1971, pp. 321-32; Martin G. Evans, "The Effects of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship," *Organizational Behavior and Human Performance*, May 1970, pp. 277-98.
25. Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (New York: John Wiley, 1964).
26. House, "A Path-Goal Theory," p. 323.
27. Robert J. House and Terence R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership," *Journal of Contemporary Business*, Autumn 1974, pp. 81-98.
28. *Ibid.*, p. 84.
29. J. B. Rotter, "Generalized Expectancies for Internal vs. External Control of Reinforcement," *Psychological Monographs* 80, no. 609 (1966).
30. Terence R. Mitchell, "Motivation and Participation: An Integration," *Academy of Management Journal*, 1973, pp. 160-79.
31. See Andrew D. Szilagyi and Henry P. Sims, "An Exploration of the Path-Goal Theory of Leadership in a Health Care Environment," *Academy of Management Journal*, December 1974, pp. 622-34; Chester A. Schriesheim and Angelo S. DeNisi, "Task Dimensions as Moderators of the Effects of Instrumental Leadership: A Two-Sample Replicated Test of Path-Goal Leadership Theory," *Journal of Applied Psychology*, October 1981, pp. 589-97.
32. See Henry P. Sims and Andrew D. Szilagyi, "Leader Reward Behavior and Subordinate Satisfaction and Performance," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1975, pp. 426-38; Robert T. Keller and Andrew D. Szilagyi, "Employee Reactions to Leader Reward Behavior," *Academy of Management Journal*, December 1976, pp. 619-28.
33. A. Lowin and J. Craig, "The Influence of Level of Performance on Managerial Style," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, pp. 440-56; Charles N. Greene, "The Reciprocal Nature of Influence Between Leader and Subordinate Performance," *Journal of Applied Psychology*, April 1975, pp. 187-93; Henry P. Sims and Charles C. Manz, "Observing Leader Verbal Behavior: Toward Reciprocal Determinism in Leadership Theory," *Journal of Applied Psychology*, May 1984, pp. 222-32; J. E. Smith, K. P. Carson, and Ralph A. Alexander, "Leadership: It Can Make a Difference," *Academy of Management Journal*, December 1984, pp. 765-76; Andrew D. Szilagyi, "Reward Behavior by Male and Female Leaders: A Causal Inference Analysis," *Journal of Vocational Behavior*, 1980, pp. 59-72.
34. James R. Bettman and B. A. Weitz, "Attributions in the Board Room: Causal Reasoning in Corporate Annual Reports," *Administrative Science Quarterly* June 1983, pp. 165-83; Barry M. Staw, "Attribution of the

- Causes of Performance: A General Alternative Interpretation of Cross-Sectional Research on Organizations," **Organizational Behavior and Human Performance**, 1975, pp. 414-32; J. H. Kelley and J. L. Michela, "Attribution Theory and Research," **Annual Review of Psychology**, 1980, pp. 457-501.
35. H. H. Kelley, "Attribution Theory in Social Psychology," **Nebraska Symposium on Motivation**, ed D. Levine (Lincoln: University of Nebraska Press, 1967).
 36. See J. M. Feldman, "Beyond Attribution Theory: Cognitive Processes in Performance Appraisal," **Journal of Applied Psychology**, 1981, pp. 127-48; W. A. Knowlton and Terence Mitchell, "Effects of Causal Attributions on a Supervisor's Evaluation of Subordinate Performance," **Journal of Applied Psychology**, April 1980, pp. 459-66; T. R. Mitchell, S. G. Green, and R. E. Wood, "An Attribution Model of Leadership and the Poor Performing Subordinate: Development and Validation," **Research in Organizational Behavior**, Vol. 3, ed. B. Staw and L. L. Cummings (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1981).
 37. Steven Kerr and John M. Jermier, "Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement," **Organizational Behavior and Human Performance**, December 1978, pp. 370-87; and J. E. Sheridan, D. J. Vredenburgh, and M. A. Abelson, "Contextual Model of Leadership Influence in Hospital Units," **Academy of Management Journal**, March 1984, pp. 57-78.

Additional References :

- CALDER, B. J. "An Attribution Theory of Leadership," In **New Directions in Organizational Behavior**, B. M. Staw and G. R. Salancik (eds.). Chicago: St Clair Press, 1977.
- FIEDLER, F. E and M. M. CHEMERS. **Leadership and Effective Management**, Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1974.
- FLEISHMAN, E. A. "Twenty Years of Consideration and Structure," In **Current Developments in the Study of Leadership**, E. Fleishman and J. Hunt (eds.). Carbondale, Ill.: Southern Illinois University, 1973. pp. 1-38.
- GRAEN, G. F. DANSEREAU, and T. MINAMI, "Dysfunctional Leadership Styles," **Organizational Behavior and Human Performance**, 1972, pp. 216-36.
- GREINER, L. E. "What Managers Think of Participative Leadership," **Harvard Business Review**, May-June 1973, pp. 111-18.
- HOUSE, R. J., and M. L. BAETZ. "Leadership: Some Generalizations and New Research Directions." **Research in Organizational Behavior**, Greenwich Conn.: JAI Press, 1979.
- HUNT, J. G. and L. L. LARSON. **Leadership: The Cutting Edge**. Carbondale, Ill.: Southern Illinois University, 1977.
- HUNT, J. G. and L. L. LARSON, eds. **Contingency Approaches To Leadership**. Carbondale, Ill.: Southern Illinois University, 1974.
- KOTTER, J. P. "Power, Success, and Organizational Effectiveness," **Organizational Dynamics**, 1978, pp. 26-40.
- LIKERT, R. **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill, 1967.
- MACCOBY, M. **The Leader**. New York: Simon and Schuster, 1981.
- REDDIN, W. J. **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill, 1970.
- SALYES, L. R. **Leadership**. New York: McGraw-Hill, 1979.
- VROOM, V. H. and P. W. YETTON. **Leadership and Decision Making**. Pittsburgh: University of Pittsburgh, 1973.
- YUKL, G. A. **Leadership in Organizations**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1981.
- YUKL, G. A. "Toward a Behavioral Theory of Leadership." **Organizational Behavior and Human Performance**, 1971, pp. 414-40.

اتخاذ القرار

تشير مجلة فورشن (Fortune) إلى أن التنفيذيين الكبار يتلقون رواتب عالية ومكافآت كبيرة؛ لاتخاذ القرارات الصعبة. وتتمثل أصعب القرارات في تلك التي تتضمن تحول الشركة بالكامل، بطرح أعمالها الحالية جانباً، والدخول في مجالات جديدة، وأحياناً تنطوي عليها مخاطرة كبيرة. ويكون القرار في بعض الأحيان، نتيجة لروايات المدير التنفيذي وحده، فقد نقل روجر سميث مدير شركة جنرال موتورز - مثلاً - الشركة نفقة تجاوزت صناعة السيارات والشاحنات إلى نظم إدارة المعلومات، وذلك بضم شركة نظم البيانات الالكترونية (الكائنة بمدينة تكساس والمتخصصة في نظم معالجة البيانات والمعلومات). ويرى سميث أنه إذا ما استطاعت نظم البيانات الالكترونية تنظيم شبكة المعلومات الضخمة لجنرال موتورز بطريقة فعالة، فلماذا لا يتم تسويق هذه الخدمة للشركات الأخرى وتحقيق أرباح من ورائها. في أحيان أخرى تفرض الظروف الخارجية قرار تحول الشركة على الرئيس، فقد واجه ويليام يلفزاكر (William Yivester)، موقفاً كهذا في شركة جولد (Gould) النحدة التي تصنع البطاريات والمعدات الالكترونية الأخرى. واجهت جولد كساداً في الأسواق بحلول عام ١٩٨٠م، فقرر يلفزاكر أن تتحول الشركة إلى مجال المعدات الالكترونية المتطورة. خطا يلفزاكر خطوات سريعة وضخمة خلال عام ١٩٨٠ حيث خلى الشركة من ثلاثة أرباع نشاطها ببيع معداتها بسعر زهيد، وإحلالها بتقنية متطورة. ونقلت فورشن، على لسان يلفزاكر، قوله «ما إن تلق في صحة القرار أو لا تلق» وعلى أثر ذلك، ترك الذين لا يثقون في القرار الشركة في وقت مبكر.

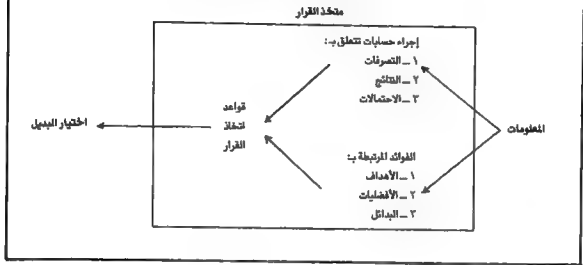
يتخذ القرار الصحيح، أحياناً لأسباب غير صحيحة. يعتقد كينيث أوشمان (K. Oshman)، أحد مؤسسي مؤسسة رولم (Roim) التي ضمتها إى بى ام (IBM) في عام ١٩٨٤م مقابل ١,٩ بليون دولار - أن عمل المدير التنفيذي هو تحقيق الفوز لدى ثلاث سنوات في المستقبل، واستباق المشكلات. لقد أدت معرفة أوشمان بخبايا دنيا الأعمال، مع قرار اللجنة الفيدرالية للاتصالات والقاضي بالسماح باستخدام المعدات الأخرى بخلاف المعدات التي تصنعها بل، مع شبكات الاتصال الخاصة بشركة الهاتف والتطوُّر، أدت إلى اتخاذ رولم قراراً بالدخول في مجال الهاتف (الذي يعمل بالحاسب الآلي). لقد استفادت رولم من وجود طلب على أساليب الاتصال المتطورة والتي أصبحت ميسورة عن طريق الحاسب الآلي. لقد كان القرار مثمراً حيث حققت رولم نمواً مطرداً بلغ معدله السنوى ٥٧٪ لخصل مبيعاتها السنوية إلى ٦٦٠ مليون دولار في العام عندما قامت إى بى ام بضمها لها. ومن المثير أن يكون المنظور الذي استند عليه القرار (نظرة أوشمان للمستقبل في عام ١٩٨١) خاطئة.^٢

تبرز القرارات التي تتخذ بواسطة هؤلاء المديرين أحد النشاطات التي يجب أن يقوم بها المدير، وهو الاختيار بين البدائل. وتؤكد الحالة المعروضة بإفتتاحية الفصل أن عملية الاختيار ليست سهلة وبسيطة، إذ أن الخيارات المتوافرة لتخذ القرار تكون - في بعض الأحيان - مفروضة عليه. ويفرض عليه أحياناً أن يقوم بالاختيار دون أن تتوافر له المعلومات الكافية، أو أي قدر من المعلومات. كما أن العملية تتمتع أكثر بالقيم والمصالح الشخصية. وعلى نمذ القرار، أن يتعامل مع و يتغلب على كل هذه العوامل عند الاختيار النهائي بين البدائل.

تمثل عملية اتخاذ القرارات أحد النشاطات الرئيسية للمديرين، وتتضمن الاختيار بين البدائل. فهي «قوام حياة» أي منظمة، وهي مثل التنفس كجهاز في الحياة الطبيعية، إذا توقف عن العمل تعرضت حياة المنظمة للخطر.

تتطلب العمليات التنظيمية التي سنتناولها في الفصول اللاحقة لهذا الكتاب (الاتصال، وتقويم الأداء، والحافز، والتصميم التنظيمي)، اتخاذ قرارات محددة. كما أن الفصول السابقة قد وفرت لنا الأساس الذي سنتناول على ضوءه موضوع اتخاذ القرارات. لقد رسمنا، في الواقع، صورة ساكنة للممثلين الرئيسيين في السلوك التنظيمي، وهم الأفراد والجماعات وعملية القيادة. وقد حان الوقت الآن لتقديم صورة حية لهؤلاء الممثلين عندما يتصرفون؛ وفي قلب هذه الحركة (التصرف) تقع عملية اتخاذ القرارات.

شكل ١٢ - ٩ العوامل المتوافرة في موقع القرار



إن الغرض من هذا الفصل هو عرض عمليات اتخاذ القرار بالتفصيل.

أولاً، سنقوم بتعريف اتخاذ القرار تعريفاً نظرياً.

ثانياً، سنعرض النماذج الرئيسية لعملية اتخاذ القرار، ونستعرض الأبحاث التجريبية ذات العلاقة بهذا الموضوع. وأخيراً، سندانقش دلالات تلك النتائج بالنسبة للمديرين الممارسين.

اتخاذ القرارات:

طبيعة القرارات الفردية:

اتخاذ القرار هو النشاط الأساسي الذي يؤثر على الأداء. وقد تمودنا أن نواجه مواقف في حياتنا ونتخذ قرارات تتعلق بجميع مناحي الحياة؛ فالطالب الذي يسعى لتحديد مستقبله الوظيفي، وطالب الوظيفة الذي يحاول الاختيار بين ثلاث وظائف متاحة له، والعامل الذي يحاول أن يحدد كم وحدة ينتج على ضوء نظام الحوافز الجديد، ومدير المستشفى الذي يحاول أن يحسم أمر تخصيص وصية بمليون دولار إما لإنشاء غرف عمليات أو مركز للتأمين المهني، هؤلاء جميعاً في مواقف تتطلب اتخاذ قرار.

بالرغم من الاختلاف في جوهر القرارات والظروف التي تتخذ فيها، إلا أن هناك عدداً من العوامل الحاسمة المشتركة فيما بينها: أولاً، هناك عدد من الخيارات المتعلقة بما يمكن عمله أمام متخذ القرار.

ثانياً، هناك نتائج مختلفة ومحتملة اعتماداً على البديل الذي يتم اختياره.

ثالثاً، هناك احتمال أو إمكانية لحدوث كل من هذه النتائج، إلا أن هذه الاحتمالات ليست متساوية المقدار.

رابعاً، على متخذ القرار أن يحدد القيمة أو الأهمية المرتبطة بكل مجموعة مكونة من تصرف بديل ونتائج. فإذا تم اختيار تصرف معين وترتب عنه نتيجة معينة، إما هي فائدة أو قيمة هذه النتيجة بالنسبة لمتخذ القرار؟ تمثل هذه العوامل الأربعة لعملية اتخاذ القرار الأساس لمواقع اتخاذ القرار كما يعرضها شكل (١٢ - ٩).

النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات :

ركزت المداخل المبكرة لنمذجة اتخاذ القرار على متخذ القرار (الفرد) وأصبحت تعرف فيما بعد بالنظرية التقليدية لاتخاذ القرارات. سيتناول نقاشنا حول هذه النظرية أربعة موضوعات هي:

(١) المعلومات (٢) أسس اتخاذ القرار (٣) درجة المخاطرة (٤) الأدوات المساعدة في اتخاذ القرار.

المعلومات :

يمكن توضيح النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات المعروضة في شكل (١٢ - ١) بقرار المستشفى للخصوصي (المستوصف) فيما يتعلق بإمكانية إضافة جناح جديد، والتوسع في الخدمات الطبية بحيث تقابل الزيادة المتوقعة في أعداد المرضى. إن أول ما يحتاجه الشخص المسؤول عن اتخاذ القرار هو المعلومات. ويشير شكل (١٢ - ١) إلى أن الموقف يتطلب أنواعاً مختلفة من المعلومات:

أولاً، لا بد من إجراء حسابات دقيقة حول الخيارات المتوافرة للمستوصف. وتشير مصادر المعلومات في هذه الحالة إلى وجود خيارين: أن يبقى المستوصف كما هو دون إضافة جناح جديد فيه. وتحويل الأعداد الزائدة من المرضى إلى مستويات أخرى، واستقبال الأعداد الإضافية من المرضى.

ثانياً، لا بد من تحديد النتائج المحتملة، والتي يمكن أن ترتب على الخيارين. وفي هذه الحالة تلعب المعلومات بأحد احتمالين: - ألا يزيد عدد المرضى زيادة كبيرة، أو أن يتضاعف عدد المرضى.

يتمثل ثالث متطلبات المعلومات في معرفة مدى احتمال أو إمكانية حدوث أي من تلك النتائج المحتملة. ولنفترض، في هذه الحالة، أن احتمال بقاء عدد المرضى على حاله يساوي ٤٠٪ وأن احتمال الزيادة المتوقعة ٦٠٪. في هذه الحالة يمكن متخذ القرار قد أخذ في حسابه إلى هذا الحد المعلومات الآتية:

(١) البدائل المتوافرة.

(٢) النتائج المترتبة على كل قرار.

(٣) احتمال حدوث النتيجة المتوقعة.

و يعرض شكل (١٢ - ٢) ملخصاً لهذه المعلومات.

إلى جانب المعرفة بالنتائج والأفعال والاحتمالات، يلزم أن تتوفر للمدير قواعد أو أسس يستطيع بموجبها وضع قيمة لكل تصرف والنتيجة المترتبة عنه. ويشير شكل (١٢ - ١) إلى ضرورة توافر معلومات تتعلق بالأهداف والاسبقيات والبدائل التي تصعب المظلمة إلى تحقيقها قبل تحديد تلك القيم. لنفرض أن الهدف الرئيسي للمستوصف - في مثالي - هو تحقيق أعلى نسبة من الأرباح، أو صافي الإيرادات (على أساس المحافظة على مستوى مناسب من الرعاية الصحية)، فمثل هذا الهدف يبدل على ضرورة تقييم القرار على أساس النتائج المادية المرتبطة بكل فعل أو إجراء.

تتيح لنا المعلومات الواردة في شكل (١٢ - ٢) فرصة حساب الربح الذي يعود للمستوصف في كل حالة من الحالات التي تترتب عليها النتيجة المعنية بإجراء معين. فلذا لم يتم التوسع في المستوصف (الخيار ١) سيكسب مبلغ أو يعاين ألف دولار بغض النظر عن درجة إقبال المرضى على خدماته. أما في حالة افتتاح جناح جديد في المستوصف، من جهة ثانية، فهناك احتمالات الربح، اعتماداً على طلب خدماته من قبل المرضى. فإذا بقي الطلب على حاله دون زيادة فسينخفض الربح إلى الصفر (حالة رقم ٢) بسبب الزيادة في المصروفات الناتجة عن تشغيل الجناح الجديد. أما في حالة زيادة الطلب كما هو متوقع (حالة رقم ٤) من جهة ثالثة، فسينبع الربح إلى مبلغ مليون دولار في السنة. ويطلق على أرقام الربح الواردة في مصفوفة القرارات بشكل (١٢ - ٢) اصطلاحاً اسم القيم الشرطية (Conditional Values) إذ أنها تعكس قيمة أو معنى النتائج بالنسبة لاتخاذ القرار من حيث مقاصدها وأهدافها.

قواعد اتخاذ القرار:

أخيراً، يحتاج المستشفى لوجود أسس لاتخاذ القرار لتوحيد حساب النتائج والإجراءات والاحتمالات مع القيم الشرطية التي تم وضعها لكل مجموعة مؤلفة من إجراء ونتيجة. تتنطق قواعد اتخاذ القرار من أهداف للنمذجة. وتوضح لاتخذ القرار البديل الذي يمكن اختياره كما تتوافر له المعرفة بالتصرفات أو الإجراءات والنتائج المترتبة عنها واحتمالات حدوثها والقيم الشرطية لكل منها.

وتنقسم قواعد اتخاذ القرار إلى مجموعتين رئيسيتين:

١ - القواعد الاحتمالية للقرار: وهي الأسس التي تغفل احتمالات حدوث نتائج مختلفة. ويتصرف متخذ القرار، في هذه الحالة، وكأنهم يملكون المعلومات الكاملة عن الموقف. فمتخذ القرار المتشائم، مثلاً، يلخص مصفوفة اتخاذ القرارات المعروضة في شكل (١٢ - ٢) بحثاً عن أسوأ النتائج المحتملة (وهي، في هذه الحالة، التوسع يفتح جناح جديد مع عدم الزيادة في أعداد المرضى). وجوهر هذه القاعدة هو أن نفترض أن نسبة احتمال عدم حدوث زيادة في أعداد المرضى ١٠٠٪. وقد أطلق منظرو اتخاذ القرارات التقليدية على هذه القاعدة مصطلح: «أقل الأكر» أي تقليص الحد الأقصى من الخسارة إلى أدنى الحدود. وفي هذه الحالة، سيوصي متخذ القرار المتشائم بعدم فتح جناح جديد في المستوصف.

شكل ١٢ - ٢. موقف القرار للمستوصف

النتيجة أ		النتيجة ب	
لا زيادة في عدد المرضى درجة احتمال حدوثها ٤٠		حدوث الزيادة المتوقعة في عدد المرضى. درجة احتمال حدوثها ٦٠	
الخيار المطروح .		الأرباح المتوقعة سواء يا	
عدم إضافة جناح جديد	٤٠٠,٠٠٠ دولار (١)	٤٠٠,٠٠٠ (٢)	٤٠٠ ألف
فتح جناح جديد	صفر (٢)	١,٠٠٠,٠٠٠ دولار (٤)	٦٠٠ ألف
تحليل التكاليف			
الحالة رقم (١) عدم إضافة جناح جديد مع عدم الزيادة في عدد المرضى	الحالة رقم (٢) عدم إضافة جناح جديد مع زيادة في عدد المرضى	الحالة رقم (٣) فتح جناح جديد مع عدم الزيادة في عدد المرضى	الحالة رقم (٤) فتح جناح جديد مع الزيادة في عدد المرضى
٢,٢٠٠,٠٠٠ دولار	٢,٦٠٠,٠٠٠ دولار	٢,٢٠٠,٠٠٠ دولار	٢,٤٠٠,٠٠٠ دولار
١,٨٠٠,٠٠٠ دولار	٢,٢٠٠,٠٠٠ دولار	٢,٢٠٠,٠٠٠ دولار	٢,٤٠٠,٠٠٠ دولار
الأرباح السلفية	٤٠٠,٠٠٠ دولار	٤٠٠,٠٠٠ دولار	١,٠٠٠,٠٠٠ دولار

أما متخذ القرار المتشائم، من جهة أخرى، فيركز اهتمامه على أقصى ما يمكن تحقيقه من أرباح (تحقيق ربح مليون دولار بإضافة جناح جديد للمستشفى مع مضاعفة عدد المرضى). وهو يفترض، في الواقع، أن احتمال زيادة عدد المرضى إلى الضعفين يصل إلى ١٠٠٪. ويطلق المنظرون التقليديون في اتخاذ القرارات على هذه القاعدة بتكبير الحد الأقصى: أي مضاعفة الحد الأقصى من الأرباح إلى أقصى ما يمكن. وفي هذه الحالة، سيوصي المتشائم بأن يقوم المستشفى ببناء الجناح الجديد.

٢ - القواعد الاحتمالية للقرار: وتتعامل مباشرة مع احتمالات حدوث النتائج المختلفة. ففي حالة المستشفى، يقوم متخذ القرار بجمع المعلومات المتعلقة بالاحتمالات والأرباح المشروطة معاً وتقديم البديلين المتوفرين على أساس الأرباح السنوية المتوقعة في المدى

الطويل. وتشير البيانات الواردة في شكل (١٢ - ٧)، مثلاً، إلى أنه في حالة عدم التوسع في المتوسط، فمن الممكن أن يبلغ متوسط الأرباح المتوقعة سنوياً ٤٠٠ ألف دولار، و يبلغ متوسط الأرباح في حالة التوسع مبلغ ٦٠٠ ألف دولار سنوياً. و يقوم متخذو القرار، في ظل القاعدة الاحتمالية، بتقويمه على أساس التوقعات الاحتمالية. وبناء عليه، تكون القاعدة في هذه الحالة «مضاعفة الأرباح المتوقعة» وعلى ذلك، يختار متخذو القرار فتح الجناح الجديد في المتوسط.

تعكس الاختلافات الواردة بين مجموعتي قواعد اتخاذ القرار اختلاف الظروف التي يتم فيها اتخاذ القرارات. و يعتمد مدى تناسب القواعد الاحتمالية أو الاحتمالية على ما إذا كان القرار فردياً أم تنظيمياً، ومدى معرفة متخذ القرار بالموقف. و يوضح شكل (١٢ - ٧) أوجه الاختلاف بين القرارات الفردية التي تتخذ في ظروف مؤكدة - من جهة - والقرارات المؤسسية التي تتخذ في ظروف محفوفة بالمخاطر من جهة أخرى، وأى قرارات تتخذ في حالة من عدم التأكد أو الغموض التام من جهة ثالثة.

تختلف القرارات الفردية، عن القرارات المؤسسية من حيث أن الأولى تحدث قليلاً، كما أن متخذ القرار قد لا يكون مستعداً لتحمل الخسارة، أو نتيجة الخطأ. ومن أمثلة القرارات الفردية اختيار الوظيفة أو المهنة أو المؤسسة التي يعمل بها أو شريك الحياة. ففي كل من هذه الحالات، يتعين على متخذ القرار التخاضع عن المخاطرة المرتبطة بالنتيجة، و يتصرف وكأنه يمتلك كل المعلومات المتعلقة بالنتيجة القرار، مغضلاً البديل الذي يحقق أكبر عائد ممكن، أو يقلل من التكلفة. وفي مثل هذه الحالات تستخدم القواعد الاحتمالية للقرار. و يعمل متخذو القرار، في الطرف الآخر من متصل المعرفة المبين بالجدول، في ظروف يكتنفها عدم التأكد أو الغموض، أي عدم معرفتهم بالنتائج والبدايل والاحتمالات، وبالتالي لا يستطيعون اتخاذ قرار رشيد. و يعتقد أغلب العلماء السلوكيين أن مثل هذا الوضع نادر الحدوث في الواقع التنظيمي، وأن أي محاولة لاتخاذ قرار في مثل هذه الظروف تعد غير رشيدة، من وجهة نظر النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات.

شكل ١٢ - ٣ أنواع القرار ونوع المعرفة المطلوبة

في حالة عدم التأكد	المخاطرة	في حالة التأكد
في حالة اليقين التام يتم اتخاذ قرارات فردية؛ — بصورة غير منتظمة — لا يمكن تحمل الخسائر في المدى القريب	يتم اتخاذ قرارات مؤسسية في ظروف محفوفة بالمخاطر؛ — بصورة مستمرة — يمكن تحمل الخسائر في المدى القريب	في حالة عدم التأكد لا يمكن اتخاذ قرارات فردية؛ — بصورة غير منتظمة — لا يمكن تحمل الخسائر في المدى القريب

المخاطرة:

تتخذ أغلب القرارات التنظيمية في ظروف تختلف من حيث درجة المخاطرة أكثر من كونها تتخذ تحت ظروف مؤكدة أو غامضة. وتتميز هذه القرارات بأنها قرارات مؤسسية لأنها تتخذ بصورة متكررة، وتستطيع المنظمة - في معظم الحالات - أن تتحمل الخسائر أو الأخطاء قصيرة المدى. وتتخذ مثل هذه القرارات في ظروف محفوفة بالمخاطرة؛ لأن متخذ القرار لا يمتلك كل المعلومات. وبدلاً من ذلك عليه أن يتعامل مع احتمال حدوث وقائع مختلفة، وهناك طرق عديدة تستخدم في تقدير هذه الاحتمالات. وتماثل تقديرات متخذ القرار حول الموقف حالة عدم التأكد أو الغموض التام في متصل المعرفة. فالمدى الذي يقوم بتخزين تشكيلة جديدة من لعب الأطفال على أساس أنه «يشعر أن أسعارها سترتفع»، والمرض التي تلحق مريضاً في حالة خطيرة في الوقت المناسب تفادي حدوث مضاعفات خطيرة، سيقلان إنهما لم يملكاً معلومات تتعلق بالموقف، بل إنهما تصرفا وفقاً لأحساس. و يقرر العلماء السلوكيين، أن مثل هذه القرارات اتخذت على أساس ترجيحات ذاتية أو شخصية ولم تستند إلى بيانات تجريبية، أو سند قانوني، بل تستند إلى التجربة الشخصية لمتخذ القرار. بالتحرك نحو طرف المتصل الذي يمثل حالة التأكد (اليقين)، يمكن للمنظمة أن تغشى على تجاربها المالية الصفة الرسمية باختلاف قرارات مماثلة بتقديرات احتمالية موضوعية، أي تقديرات التكرار النسبي لكل حالة من الحالات العديدة التي حدثت في ظروف مماثلة في الماضي. وبالتالي تعتمد المنظمة في إعداد خطط الإنتاج لشهر من الشهور على بيانات الطلب السابقة لنفس الشهر في تحديد عدد الوحدات التي ستقوم بإنتاجها.

الأدوات المساعدة في اتخاذ القرار:

دفع حلول عصر معالجة البيانات الكترونياً (EDP)، وتطور العلوم الإدارية الكثير من المنظمات إلى إضفاء الصيغة الرسمية على المبادئ المختلفة للنظرية التقليدية لاتخاذ القرار^٦. وقد أريد بهذه النماذج إتاحة المجال بالنسبة لاتخاذ القرار؛ لتحقيق أفضل النتائج من أهداف المنظمة في الظروف المختلفة. ومن النماذج التي تساعد متخذ القرار في تخطيط المشروعات بالصورة التي تحقق أكبر قدر ممكن من الكفاءة طريقة تقويم ومراجعة البرمجة (بيرت) وأسلوب المصار الحرج، وذلك عن طريق تحديد العمليات الحرجة وتسلسلها ومواعيد إنتمائها^٧. علاوة على ذلك، هناك برمجة الأهداف، إحدى الصيغ الحديثة للبرمجة الخطية والتي تتنبأ لنشوء القرار تحديد أهداف عديدة يمكن إنجازها في فترة زمنية واحدة، ووضع الأسبقيات أو الأهمية النسبية لاتعامها واختيار أفضل البدائل المتوافرة بالنسبة لمجموعة القيد المختلفة^٨. وقد تم تكيف نماذج رياضية متطورة جداً، مثل نظرية الاصطفاف (صفوف الانتظار) سلاسل ماركوف، للاستفادة منها في توزيع العاملين في المنظمات^٩.

إن الخرخش من هذا الفصل ليس استعراض هذه النماذج الرياضية بالتفصيل، بل تحديدها كتطبيقات للنظرية التقليدية لاتخاذ القرار على الأدوات المساعدة للمشورة للقرار الإداري. وتتصف هذه النماذج بأنها معيارية من حيث إنها توجه المديرين إلى كيفية اتخاذ أفضل قرار. فهي لا تركز على العملية التي يتم بموجبها اتخاذ القرارات الفعلية. وعلى ذلك فهي ليست نماذج وصفية، أو توضح سلسلة الخطوات التي يجبها الإنسان في اتخاذ القرار. ولمعرفة الطريقة التي يتخذ الناس بها القرار، علينا أن نرجع إلى التطورات النظرية الحديثة في هذا المجال.

النظرية السلوكية لاتخاذ القرارات:

يحبس كثير من المبررين بالقلق عند محاولتهم استخدام النماذج المستمدة من النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات. و يعود مصدر القلق عند المديرين إلى أن هذه النماذج «مثالية» ويقوم على الافتراضات حول الطبيعة البشرية والسلوك التنظيمي مثل:

- متخذ القرار شخص رشيد ودائماً ما يختار البديل الذي يحقق أفضل النتائج من أهداف المنظمة.
- إن المعلومات الكاملة المتعلقة بكل جوانب الموقف الذي يتخذ فيه القرار جاهزة وفي متناول يد متخذ القرار.
- يمكن تشكيل الأهداف المتعددة بأسلوب خطى وتوحيدها رياضياً في معادلة رياضية مبسطة.
- يستخدم كل الناس المعلومات بنفس الطريقة حينما يواجهون بموقف لاتخاذ القرار.
- لا تؤثر الاتصالات، ومستوى الإدراك، والخصيصة، والدوافع في تصرفات متخذ القرار أو في البدائل التي يختارها.
- يصعب – في كثير من الحالات – التنبؤ بالبدائل الفعلية التي يختارها الأشخاص أفراداً أو جماعات، من وجهة النظر المنطقية، لنظرية اتخاذ القرارات، وذلك لامكانية نفق واحد أو أكثر من هذه الافتراضات في الأوضاع التنظيمية الفعلية. وقد ظهرت منذ منتصف الستينيات ثلاث نظريات اتخذت منحى سلوكياً في اتخاذ القرار بدلاً من الأسلوب المعايير، وركزت على التنبؤ بالقرارات بناء على وصف ولهم العمليات النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تقضي إلى اتخاذ القرارات.

سنتناول في هذا الفصل ثلاث مجموعات رئيسية من النماذج السلوكية لاتخاذ القرار: أولها أعمال برنارد ومارش وسيمون وسابريت (Bernard, March, Simon and Cyert) التي تشير إلى أهمية معرفة خطوات اتخاذ القرار لهم سلوك المنظمات^{١٠}؛ ثانياً نماذج المعالجة البشرية للمعلومات التي ترى أن معرفة طريقة اهتمام الأشخاص بالمعلومات ومعالجتها سيؤدي إلى معرفة السياسات الملائمة وغير الملائمة التي توجه اختياراتهم وقراراتهم. ثالثاً – النماذج الحديثة التي ترى أن عملية اتخاذ القرارات عملية اجتماعية، وتنتظر في عملية اتخاذ القرارات كأحداث أو وقائع تحدث بين الناس.

ظهرت أكبر عملية للتكامل بين نظرية اتخاذ القرارات والسلوك التنظيمي لأول مرة في سلسلة من المقالات النظرية لبرنارد ومارش وسيمون وسابريت حول سلوك الأفراد والجماعات والمنظمات في اتخاذ القرار^{١١}. وتقوم نظريتهم على الافتراض بأن عملية اتخاذ القرارات هي العملية الأساسية لسلوك الأفراد في المنظمات. وعلى ذلك فانهم يعرفون المنظمة بأنها:

تشكيلة من متخذي القرار يتصرفون في بعض الأحيان فرادى، وفي أحيان أخرى جماعات.

و يشير المدخل السلوكي لا اتخاذ القرارات إلى أنه لا يمكن قبول افتراضات لنظريته التقليدية حول الطبيعة البشرية دين التحقق منها، بل لا بد من استقصائها تجريبيا قبل إنشاء نموذج وصفى لا اتخاذ القرارات التنظيمية، ولذلك تقوم نظرية برنارد ومارش وسميون وسائيرت بالسلوك التنظيمي على أساس البحث في بعض المحددات كالدافعية، والاندراك، وحساب النتائج، التي تتخذ القرارات الفعلية على أساسها.

الرشد المحدود :

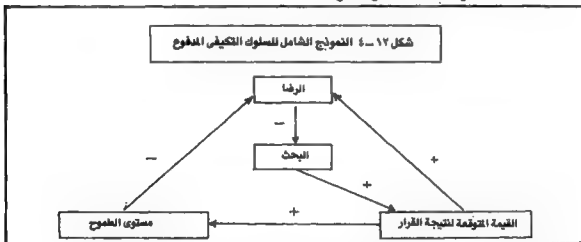
في مقابل متخذ القرار المثالي في النظرية التقليدية لا اتخاذ القرارات، يشير مارش وسميون إلى أن القرارات الفعلية تتخذ في ظروف الرشد المقيد أو المحدود:

هذه - إذن - الصورة العامة للكائن البشري الحى التي سنستخدمها في تحليل السلوك التنظيمي - إنها صورة «الكائن الحى الذى يختار ويتخذ القرار و يحل المشكلات و يستطيع أن يؤدي عملا واحدا أوعدة أعمال في وقت واحد، كما أنه يستطيع أن يركز اهتمامه على جزء يسير من المعلومات التي توفرها البيئة و يمكن لذاكرته حفظها»^{١٢}.

و يعنى نطاق الرشد المحدود أن العاملين يتخذون قرارات في ظروف مشحونة بعدد من القيود الخارجية والداخلية. فالمدير الذى يتعين عليه تحديد كم وحدة من الأصناف المختلفة يتم تخزينها، على سبيل المثال، لا يملك في الواقع معلومات كاملة، بل يتخذ قراره في أغلب الحالات، دين البحث عن كل المعلومات المتوافرة.

هناك عدد من الدلالات الهامة التي تبرز بشأن مفهوم الرشد المحدود، أولا - يعمل متخذو القرارات إلى اتخاذ قرارات متعاقبة - أى إذا أحس الفرد (أو المنظمة) بالارتياح تجاه الظروف الراهنة فإنه لا يبحث عن مزيد من البدائل أو الاستراتيجيات الأفضل، إنما يجرى البحث عن بدائل جديدة فقط في حالة عدم الاحساس بالارتياح للنتائج الحالية. و يبين شكل (١٢ - ٤) صورة لتسلسل الأحداث التي تدفع متخذ القرار إلى البحث عن معلومات تتعلق بالبدائل.

و يمكن استنباط النتائج التالية من النموذج الموضح في هذا الشكل:



- كلما انخفض مستوى رضا متخذ القرار بالنتائج الحالية، زاد البحث عن طرق جديدة (يشار إلى ذلك بعلامة ناقص «-»).
 - كلما زادت القيمة المتوقعة لنتيجة القرار، ارتفعت مستوى الرضا والطموح أو الأهداف (يشار إلى ذلك بعلامة زائد «+»).
 - كلما ارتفع مستوى الطموح، انخفض مستوى الرضا (يعبر عنها بعلامة ناقص «-»).
- يقدم المثال السابق للمستوصف نموذجا حيا لهذه العملية. فطلما هناك شعور بالرضا من جانب متخذى القرار تجاه حجم ونوعية الخدمات الصحية المقدمة، فلن يكون هناك دافع للبحث عن بدائل جديدة للعمليات التي تتم حاليا في المستوصف (تتطلب هذه الحقيقة مع نموذج الدافعية والأداء المعروض في الفصلين : الثامن والتاسع).

أما إذا لم يكن متخذ القرار بالمستوفى راضين عن مستوى الأداء الحالي، من جهة ثانية، فسيكون هناك دافع لتحريك عملية البحث إذاً أنه كلما توسع نطاق البحث، زادت القيمة المتوقعة لنتائجه. وفي مثالا هذا: كلما زاد مقدار الجهد الذي يبذل في استكشاف سبل جديدة لتحسين الأداء، زادت توقعات المستوفى تجاه مستوى متطور من الأداء إلى جانب ارتفاع مستوى الرضا لدى متخذ القرار. وكلما ارتفعت القيمة المتوقعة للنتيجة، ارتفع مستوى الطموح (تتمثل الطموحات في هذه الحالة في الأهداف التي وضعت للمستوفى). وكلما كانت الطموحات أكبر، وكانت الأشياء الأخرى ملائمة كلها، انخفض مستوى الرضا. ويعتمد مقدار التأثير الفعلي على مستوى الرضا، على أي الحصريين الاثنين يتعاطف بسرعة: قيمة نتائج القرار، أو مستوى طموحات المستوفى؟

دلالات للرشد المحدود:

تتلخص النتيجة الرئيسية التي يمكن استنباطها من النموذج في أن عملية اتخاذ القرار والبحث عن البدائل ليست نشاطا عفوياً، أو نشاطا مستمرا مثل التنس، بل لا بد من بذل الجهد لاتخاذ قرار حكيم، ولا بد من إثارة مثل هذا السلوك. ويشير شكل (١٢ - ٤) إلى أن مستوى الطموح هو الذي يجعل المنظمة في حالة حركة مستمرة (ديناميكية)، ويؤكد على أن البحث عن البدائل سيتم بصورة دورية. كما يلزم أيضا ملاحظة أن البحث المستحث يحدث في كل مستويات اتخاذ القرارات. وقد استخدمنا في هذه الحالة مثالا لاتخاذ القرارات في التنظيم الرسمي، إلا أن النموذج يعمل بجاح مع قرارات الجماعات غير الرسمية والأفراد على حد سواء.

تتمثل ثاسي الدلالات الهامة لمفهوم الرشد المحدود، في أن متخذي القرارات يستخدمون المعلومات المتوافرة في متناول أيديهم، والأقل تكلفة، وليس بالضرورة تلك المعلومات التي توفر قدرا وافرًا من المعرفة حول النتائج والبدائل والقيم والاحتمالات التي يتضمنها القرار. فعند تحديد الأسعار مثلا، يقوم مدير التجزئة بوضع سعر التجزئة بالنسبة للسلف في المنطقة حتى لو كانت المعلومات التي يتم التوصل إليها من طريق هذا المسح أكثر دقة. كما أن استخدام قائمة الأسعار الجاهزة (النشرة) أقل تكلفة. فالنقطة الجوهرية هنا أن المعلومات ليست سهلة مجانية ولا تتوافر بسهولة وبالصورة التي يمكن أن يستفيد منها متخذ القرار. لذلك نجد أن هناك دافعا قويا لاستخدام المعلومات المتوافرة الأقل تكلفة، والتي يمكن الحصول عليها بأيسر الطرق.

وخالت الدلالات الهامة لمفهوم الرشد المحدود هي أن اتجاه متخذ القرار في البحث عن الطرق البديلة يتأثر، في أغلب الحالات، بالمدرجات والقيم والمعتقدات الشخصية لمخذ القرار والتدريب الذي تلقاه. فقد يقتصر بحث المدير في الخبرة في مجال المحاسبة عن حلول بديلة مسألة ما على الحلول المالية والمحاسبية، فيما يقتصر بحث المدير الذي تلقى تدريباً مكثفاً في مجال السلوك التنظيمي على حلول تتصل بأساليب معالجة الصراع بين الجماعات.

تشير تلك الدلالات الثلاث لفكرة الرشد المحدود إلى أن الأفراد والجماعات والمنظمات نادرا ما يحققون أقصى ما يمكن من الأهداف فيما يتخلون من قرارات، ولكنهم يقرنون البدائل ويزنونها حسب المعايير التي تحدد الحد الأدنى المقبول من هذه الأهداف وليس معايير الحد الأقصى. فإذا كان أحد البدائل المتوافرة مقبولا وفق الحد الأدنى من المعايير تم اختياره وتوقفت عملية البحث عن بدائل أخرى. لقد صادف فكرة المستوى المقبول قدرا كبيرا من التأييد القائم على التجربة العملية في دراسات أرباخ الشركات، حيث توصل عدد من الباحثين إلى أن المؤسسات الخاصة في الولايات المتحدة تتجه إلى تحقيق نسبة ثابتة من الربح سنويا، وتحقق هذه النسبة توقعات صاحب العمل أكثر من الاتجاه لمضاعفة الأرباح كل عام.^{١٢}

يشير البحث الذي تم حول - الرشد المحدود - إلى أن عملية تحقيق الحد الأدنى من الأهداف ليست بالبساطة التي تبدو عليها. فقد توصل أحد الباحثين، على سبيل المثال، إلى أن المديرين ما زالوا يستخدمون استراتيجيات يحتمل أن تزيد من قيمة الاختيار النهائي حتى في الحالات التي يكون فيها تحديد الحد الأقصى من الأهداف مستحيلا - (أي حينما يقع متخذ القرار بالحد الأدنى في ظروف الرشد المحدود).^{١٣} ولذلك يمكننا أن نقول، وكما جاء على لسان هيربرت سيمون «بالرغم من أن متخذي القرارات الادارية لا يتخذون قرارات في ظروف مواتية» (أي أنهم لا يتصرفون بطريقة عقلانية مثالية)، إلا أنهم يتصرفون وكأنهم في ظروف مواتية».^{١٤}

لقد تم للتوسع مؤخرا في مفهوم الرشد المحدود، في عدة اتجاهات عن طريق البحث التجريبي في مجال السلوك التنظيمي. فقد اكتشفت إحدى الدراسات التجريبية أن عدم التأكد من المعلومات المتعلقة بالقرار، يؤدي إلى محدودية درجة الرشد واتخاذ القرار.^{١٥} كما توصل الباحثون، على وجه التحديد، إلى أن درجة القموض في المعلومات التي تصادفها وحدات البحث قد أثرت على الكيفية التي يتخذون بها القرارات وبصورة تتفق مع فكرة الرشد المحدود.

تشير الأبحاث بصورة متزايدة إلى أن الخصائص الشخصية للفرد ومعارفه تؤثر على أسلوبه في اتخاذ القرارات. وقد قامت إحدى هذه الدراسات باستعراض جزء كبير مما كتب حول تلك النظرية المتعلقة بالقرارات التي تتخذها المرأة حول اختيار المهنة.^{١٧} وقد اتضح بالتجربة أن الخصائص الشخصية، مثل الاهتمامات والقيم والقدرات الذهنية وفرص التقدم والتكاليف المنظورة والمفاهيم الذاتية، تؤثر في اختيارات النساء للموظفة أو المهنة وفي اتجاهات معروفة. إضافة إلى ذلك، فقد ظهر أن للتشعُّب الاجتماعية (التعلم) في مراحل الحياة الأولى تأثيراتها في تلك القرارات بصورة يمكن التنبؤ بها سلفاً.

أخيراً، تؤثر الطريقة التي ينظر بها متخذ القرار للموقف - على أسلوبه في اتخاذ القرارات. فقد كشفت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، أن درجة الجدية التي ينظر بها متخذ القرار للموقف تؤثر على نطاق بحثه للمعلومات واستشارة الآخرين.^{١٨} فالمدربون الذين يرون أن موقفهم متنازح، مثلاً، لا يبحثون عن المعلومات والأخذ بمقترحات رؤسائهم في القرارات التي يتخذونها، مثلما يفعل أولئك الذين ينظرون إلى موقفهم على أساس أنه تحدٍ لقدراتهم.

برمجة القرارات:

ذكرنا فيما مضى أن القرارات المؤسسية قرارات متكررة (روتينية)، أي أنها تتخذ بصورة مستمرة. وبالتالي تستطيع المنظمة أن تجمع معلومات دقيقة حول النتائج والتصرفات والتقييمات البديلة. ومن أمثلة هذه القرارات، عدد الصمامات التي يطلبها العمل لفترة أسبوع في مصنع للجمع، أو عدد الوحدات من ملابس الأطفال الواجب تخزينها في مستودع أحد المتاجر، أو اختيار طالب الوظيفة لوظيفة تتطلب مهارات كتابية بسيطة.

لاحظ العلماء السلوكيون أن هذه القرارات الروتينية التي تتخذ في المنظمات قابلة للبرمجة.^{١٩} ودأبما ما تسعى الإدارة إلى تخفيض تكلفة قرار ما، وممارسة الرقابة على الأداء، عن طريق وضع إجراءات تشغيلية معيارية، أي وضع وتنفيذ السياسة التي توجه العاملين وترشدهم إلى الاختيار الصحيح. فعندما يأتي الوقت لاتخاذ قرار بشأن عدد الصمامات المراد طلبها لفترة أسبوع، مثلاً، قد يرجع مدير المصنع إلى رسم بياني يحدد العدد اللازم طلبه، مع افتراض معرفة حجم الإنتاج المطلوب.

تقوم المنظمات بوضع أسس ثابتة للقرارات لأسباب ثلاثة رئيسية:

- ١ - الاقتصاد - لتوفير الوقت وتحقيق وفورات في الأموال والموارد الأخرى.
- ٢ - تخفيض درجة عدم التأكد - بوضع نظام روتيني، تتجنب المنظمات الخسائر الناتجة عن المهام أو الأعمال الحرجة. ففن الممكن - مثلاً - تقليل الأخطاء التي ترتب عليها خسارة في غرفة العمليات بالمستشفى عن طريق تنميط القرارات والاجراءات.
- ٣ - التنسيق والرقابة - يؤدي تنفيذ السياسات النمطية إلى تنسيق القرارات بين الأفراد وتوافق اختياراتهم و يؤدي ذلك إلى قدر كبير من إمكانية التنبؤ بعمليات المنظمة والرقابة عليها.

معالجة المعلومات:

لقد أصبح السؤال من كيفية استفادة الأفراد والجماعات من المعلومات، في اتخاذ قرارات، والتوصل إلى أحكام تقديرية ضمن مجالات اهتمام العلماء السلوكيين في الآونة الأخيرة.^{٢٠}

و يتناول البحث في هذا المجال عملية اتخاذ القرارات كشأن يتعلق بمعالجة المعلومات ومحاولات للتنبؤ بالقرارات التي يتخذها الناس على ضوء معرفة الطريقة التي يعالجون بها المعلومات.

و يطرح مدخل معالجة المعلومات لاتخاذ القرارات الأسئلة الثلاثة الرئيسية التالية:

- ١ - ما هي المعلومات التي يستخدمها متخذ القرار في عملية اتخاذ القرارات؟
- ٢ - ما هو الوزن النسبي، أو الأهمية النسبية لكل جزء أو معلومة من المعلومات؟
- ٣ - ما هي الطرق التي يستخدمها متخذ القرار في جمع المعلومات من مصادرها المختلفة للوصول إلى اختيار معين؟

يتضمن السؤال الأول أنواع المعلومات التي يستخدمها متخذ القرار، والعديد من الاعتبارات التي أوردناها في نقاشنا حول نطاق الرشد المحدود. لقد أجاب العلماء السلوكيون على هذا السؤال على نحو تجريبي بمحاولة التنبؤ بالقرارات التي قد يتخذها الناس على ضوء المعلومات المتوافرة. فإذا لم تساعد المعلومات في التنبؤ بالقرار تجريبياً، استنتج الباحث عدم أهمية هذه المعلومات في تكوين أحكام أو آراء متخذ القرار. أما إذا كانت المعلومات تساعد في التنبؤ بالقرار، من جهة أخرى، فهناك دليل واضح على أهمية المعلومات لمتخذ القرارات. فقد تناولت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، قرارات إحدى اللجان المكونة من أعضاء هيئة التدريس حول قبول طلب الدراسات العليا خلال فترة خمس سنوات^{٢١}. ومن ضمن المعلومات المتوافرة للجنة جنس الخريج، وعمره، وموطنه، وتقديره العام، والدرجات التي تحصل عليها في الاختبار الشهري والحسابي (اختبار الخريجين)، ومكانة الجامعة التي تخرج فيها، وبين مكتب حول اهتمامات الطالب المهنية وأهدافه، وخطابات توصية. هناك بعض المعلومات المتعلقة بجوانب ثلاثة فقط من بين كل هذه المعلومات تنبأت بقرارات اللجنة بصورة ثابتة وهي: التقدير العام ودرجات تسمى اختبار الخريجين. وفي حالات عديدة أخرى اتضح أن لهنزلة الجامعة التي تخرج منها الطالب وخطابات التوصية أثرها على القرارات أيضاً.

يتعلق السؤال الثاني بالأهمية النسبية التي يضعها متخذ القرار لكل معلومة من المعلومات إذ يحتمل أن يكون هناك شخص يتعامل مع كل المعلومات على أساس أنها تتساوى في أهميتها في اتخاذ قرار أو حكم ما. فقد ينظر أحد المشرفين، عند إجراء تقييم لأداء أحد العاملين مثلاً، إلى معدلات تغيبه عن العمل، ونوعية أدائه، ومقدار إنتاجيته، على أساس أنها على درجة متساوية من الأهمية، بينما لا يهتم مشرف آخر بمعدلات الغياب، ويركز فقط على جودة الأداء. ويستطيع الباحثون تحديد الأهمية النسبية للمعلومات المختلفة في اتخاذ القرارات تجريبياً بمقارنة قوة أو قدرة كل معلومة على التنبؤ بالقرار الفعلي. فقد كشفت الدراسة الوارد ذكرها سابقاً أن التقدير العام لخريج الجامعة يشير الاختلاف في قرارات اللجنة أكثر من مرتبة الجامعة التي تخرج فيها، مما يدل على أن المعلومة الأولى قد اعتبرت أكثر أهمية في قبول الطلاب للدراسات العليا من المعلومة الثانية.

ترتبط المسألة الأخيرة في دراسة معالجة المعلومات والقرارات بالطريقة التي يترآج بها الناس بين المعلومات، عند اتخاذ القرارات. وقد تم اقتراح عدة نماذج باعتبارها معثلة للعمليات التي تتبع في اتخاذ القرارات، نعرضها بإيجاز في شكل (١٢ - ٥). وتصلح حالة المشرف الذي يتخذ قراراً بترقية واحد من بين خمسة مرشحين كمثال توضيحي لكل من هذه النماذج. لنفرض أن للمشرف معلومات تتعلق بأربع نواح في المرشحين: مدة الخدمة في المؤسسة، وتقارير تقييم الأداء للستين الماضيتين، والخبرة السابقة في مجال الإشراف، ونتائج اختبار قياس القدرات الإشرافية.

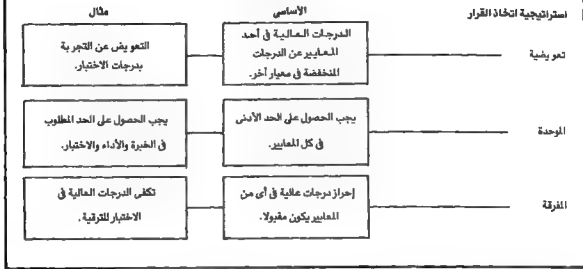
يستطيع المشرف أن يتعامل مع المعلومات، أولاً، بأسلوب ثرو يضي الوصول إلى حكم عام عن كل مرشح للترقية، حيث يمكن أن تتسج أو تعوض الدرجات المنخفضة لأحد المعايير التي تم على أساسها اتخاذ القرار للمعيار الثاني. فقد لا يكون لأحد الموظفين، مثلاً، أي خبرة سابقة في مجال الإشراف إلا أنه قد يعجز بدرجة عالية في اختيار القدرة على الإشراف. وبما أنه من الممكن أن تعوض الدرجات العالية التي أحرزها المرشح في الاختبار انعدام الخبرة، فسيتم تقييمه في نفس مستوى المرشح، بخبرة متوسطة في مجال الإشراف ومعدل وسطي في اختيار القدرة على الإشراف.

قد يتعامل المشرف مع المعلومات بطريقة موحدة أو بطريقة «الحواجز المتعددة» كبديل عن أسلوب التعمي. وفي هذه الحالة يشع متخذ القرار الحد الأدنى المقبول الذي يتعين الحصول عليه في كل معيار على حدة. فإذا انخفض معدل أي مرشح عن الحد الأدنى المقبول في أي من تلك المعايير، استبعد من المنافسة في الترقية.

فقد يضع المشرف في هذه الحالة، مثلاً، الحدود الدنيا للمرشحين على النحو التالي:

- (١) خبرة في العمل مع الشركة لخمس سنوات على الأقل.
 - (٢) خبرة سابقة للعمل مع الشركة ثلاث سنوات كحد أدنى.
 - (٣) أن تكون تقديرات الأداء الإشرافي عالية، بحيث تضعه ضمن أحسن ٢٥٪ من زملائه العاملين.
 - (٤) الحصول على درجات عالية في الاختبار بحيث يكون المرشح ضمن أحسن ٢٥٪ ممن أخذوا للاختبار.
- و يجب ملاحظة أن الحصول على تقديرات عالية في أحد العوامل، في النموذج الموحد، لا يعوض عن التقديرات الأقل من الحد الأدنى في بعض العوامل الأخرى، كما هو الحال في النموذج التعمي.

شكل ١٢ - ٥ العمليات المعقدة لاتخاذ القرارات



أخيرا، قد يتخذ المشرف استراتيجية متفرقة و يقوم المشرف بموجب هذه الاستراتيجية، بفحص المعلومات عن المرشح، بحثا عن ميزة أو خاصية يبرز فيها هذا المرشح. فإذا توافرت فيه، تمت ترقيته بناء على تلك الميزة وحدها، وأهملت بقية المعلومات. وفي هذه الحالة قد يقرر المشرف، مثلا، أن أحد المرشحين قد أحرز درجات عالية جدا في اختبار القدرة على الإشراف وأن هذه الدرجات وحدها مبرر كاف لترقية هذا الشخص.

و يجب ملاحظة أن هذه الاستراتيجيات تختلف اختلافا جوهريا عن بعضها وتنفى في الغالب، إلى قرارات مختلفة تماما. وقد نشأ اختلاف غريب بين العلماء السلوكيين حول أي من هذه النماذج يمثل عملية اتخاذ القرارات في المنظمات بالفعل. و يرى البعض: أن النموذج التعميمية بسيط من الناحية الحسابية. وأوردوا دليلا تجريبيا بإمكانية تنبؤ النماذج التعميمية بالقرارات الفعلية بنفس مستوى النموذجين الموحد والمفرق.^{٣٢} و يرى آخرون أن للنماذج التعميمية قدرة كبيرة للمقارنة بين المعلومات المتعلقة بجوانب مختلفة في وقت واحد والموازنة بينها للوصول إلى قرار. و يقولون: إن النموذجين الموحد والمفرق خاليان من التعقيد (النفس) و يمثلان العمليات الفعلية لاتخاذ القرارات وقدموا الشواهد التي تؤيد موقفهم هذا.^{٣٣}

أظهر البحث التجريبي حول هذه المسألة أن النماذج الخفية والنماذج الرياضية الأخرى البسيطة لا تقل فعالية في التنبؤ بالقرارات عن أكثر النماذج الرياضية تطورا. كما أن مبدأ الإقتصار (Parsimony) في مجال العلوم، (أي الإبقاء على النماذج بسيطة بقدر الامكان)، يتجه إلى قبول النماذج البسيطة باعتبارها معتلة لسياسة متخذ القرار على أحسن وجه في الوقت الحاضر.

لقد تمت دراسة مواقف اتخاذ القرار التي تتميز بالبساطة نسبيا، حتى الآن من، قبل المهتمين بدراسة موضوع معالجة المعلومات في مجال اتخاذ القرارات (بالرغم من أن مثل هذه الدراسات قد امتدت مؤخرا لكثير من المهن بما في ذلك وظيفة المحكم المالي)^{٣٤}. وتشير بعض الشواهد المحدودة إلى أن الأفراد يتجهون إلى معالجة المعلومات بأسلوب غير تعويضي (أي غير خطي) كلما زادت درجة التعقيد في القرار. وتصبح القرارات أكثر تعقيدا حينما يتعين على متخذ القرار التعامل مع قدر كبير من المعلومات، مثلا، أومع مجموعة من الأهداف التي تتنافس بعضها، أو مع قيود أو موقفات عديدة. كما أن الظروف المحيطة بالقرار (أي ما إذا كان متخذ القرار يتصرف مفترضا أو كعضو في جماعة) تؤثر على الطريقة التي يستخدم بها الشخص المعلومات. فقد يكون النموذج المعقد غير الخطي، في الحالات المعقدة، أكثر دقة في تمثيل طريقة استفادة متخذ القرار من المعلومات.^{٣٥}

تحديد السياسة التي يبني عليها القرار:

لنفترض أن محللاً تنظيمياً يدرس قرارات إحدى المنظمات بالكيفية التي عرضناها قبل قليل، مركزاً على المعلومات التي استخدمت في اتخاذ القرار بالفعل والأهمية النسبية لكل معلومة من هذه المعلومات والطريقة التي يتم بموجبها تجميع المعلومات. ما فائدة مثل هذا التحليل لمخّذ القرار؟ وما فائدته بالنسبة للمحلل؟ لقد ظهر مجال هام من مجالات السلوك التنظيمي والعلوم الإدارية يهتم بموضوع استنباط السياسات (Policy Capturing)، أي تحديد الاستراتيجية التي اتبعتها مخّذ القرار فيما يتعلق بالمسائل الثلاث التي أوردناها قبل قليل.

إن الغرض من استنباط السياسات هو تشخيص الاستراتيجية للضمانة في قرارات شخص ما، وتحسين نوعية تلك القرارات باظهار هذه الاستراتيجية وإبرازها واتباعها بانتظام. وكثيراً ما يتخذ الناس قرارات بطريقة عشوائية وليس على أساس سياسة واعية (مخططة)، ومن خلال تحليل مجموعة من قراراتهم تظهر الطريقة التي يستخدمون بها المعلومات.

وقد ينتج عن تحليل السياسة أو الاستراتيجية (Policy capturing) واحدة من التحسينات العديدة المحتملة الآتية:
أولاً: من المحتمل أن يكتشف مخّذ القرار أنه لم يستخدم المعلومات الصحيحة، أو أنه لم يزن تلك المعلومات بصورة دقيقة، وبذلك يستطيع مخّذ القرار التحول إلى استراتيجية أكثر دقة في استخدام المعلومات في القرارات التي يتخذها مستقبلاً.
ثانياً: قد يشير التحليل إلى أنه بالرغم من استخدام المعلومات المناسبة، إلا أن طريقة تجميعها لم تكن سليمة. ويمكن بذلك أن يتعلم مخّذ القرار طرقاً أفضل للربط بين المعلومات.

ويعمّل ثلث الاحتمالات في تلك الظاهرة المحيرة والتي أطلق عليها فقهاء اتخاذ القرار مصطلح «الاعتماد على الذات»^{٣٦}. وقد استطاع داوز (Davies)، في إحدى الدراسات الكلاسيكية، أن يكتشف سياسة مخّذ القرار، ووجد أن المعلومات التي استخدمت كانت مناسبة، ووزنت بدقة عالية، ومزجت بطريقة فعالة، ومع ذلك فقد كان باستطاعة مخّذ القرار أن يزيد من دقة وفعالية القرارات بأن يجعل الاستراتيجية التي اتبعتها صريحة ومعروفة. فإذا كانت المعلومات قد استغلت على النحو الأفضل، فكيف يمكن لتحليل الكشف عن السياسات تحسين القرار؟ يقول داوز: إن وضع السياسة بجبر مخّذ القرار على اتباع السياسة المخططة بدقة عند اتخاذ أي قرار، فيما يختلف أسلوبه من قرار لآخر حينما تكون السياسة ضمنية، حيث يتبعها في بعض الحالات ويتجاوزها في أحيان أخرى، فمجرد الكشف عن سياسة اتخاذ القرارات لأي شخص والاعلان عنها واتباعها (الجهد الذاتي) يؤدي إلى تحسين عملية اتخاذ القرارات.^{٣٧}
تتعلق دراسات الكشف عن السياسات التي تعرضنا لها حتى الآن بما يسميه الباحثون في مجال السلوك التنظيمي الطريقة التنبؤية (Hewittson) أي أن هذه الدراسات تحاول وصف الطريقة التي يتخذ بها القرار، وأن تزيد من درجة دقة تلك القرارات. ويشير فورد وهيقارتى (Ford and Hegarty)، في عرض حول ما كتب عن المعالجة البشرية للبيانات نشر مؤخرًا، إلى أن الطريقة التنبؤية (Hewittson) تمثل أحد اتجاهات ثلاثة اتخذتها الدراسات السلوكية المعاصرة في اتخاذ القرارات.^{٣٨} علاوة على ذلك، فهناك أساليب أخرى لها أهمية خاصة بالنسبة للمديرين، إلى جانب الطريقة التنبؤية، وهي الأساليب التي تحاول معرفة الكيفية التي يؤثر بها التفاوت في المقدرة الذهنية لتخذي القرار على أسلوب اتخاذ القرار، والأساليب التي تكشف الطبيعة الثنائية للعقل الواحد كمؤثر في أسلوب اتخاذ القرار.

المقدرة الذهنية ونظريتي الطبيعة الثنائية:

شرح عدد من الباحثين في دراسة ظاهرة (تأثير) البنية العقلية في فهم عملية اتخاذ القرارات الإدارية. وتشير المقدرة الذهنية إلى قدرة الفرد على معالجة التحقيد في المعلومات عند اتخاذ قرار ما.^{٣٩} يتمثل أحد المداخل للمقدرة الذهنية في تصنيف المديرين على أساس عاملين: ما إذا كان التركيز على جانب واحد أو جوانب متعددة عند النظر في المعلومات ذات الصلة الوثيقة بالقرار، وحجم المعلومات (كبير أم صغير) التي يتم دراستها عند اتخاذ أي قرار. ويقوم هذا المخل بتصنيف المديرين في الفئات الأربع المبنية بشكل (١٢ - ٦) حيث تحتوي الخانة (١) على المديرين الذين يتبعون أسلوب الحسم في اتخاذ القرارات بالتركيز على جانب واحد والاهتمام بقدر محدود من المعلومات. أما المديرين الذين يهتمون في الخانة (٢) فيبتعن أسلوباً تدريجياً أو تسلسلياً مع التركيز على جانب واحد لكن مع التركيز على قدر كبير من المعلومات. أما المديرين في الخانة الثالثة فأسلوبهم في اتخاذ القرار من مع التركيز على جوانب متعددة واستخدام معلومات محدودة. وأخيراً يهتم المديرين في الخانة الرابعة بالأسلوب المتكامل حيث إنهم يركزون اهتمامهم في جوانب متعددة ويستعملون قدراً كبيراً من المعلومات.

إن الأبحاث التي تتعلق بمداولات هذه الأساليب الأربعة في اتخاذ القرار بالنسبة للمديرين محدودة جداً، ومع ذلك فهناك بعض الشواهد القليلة التي تشير إلى ضرورة تلازم المديرين مع المواقف التي تتخذ فيها القرارات حسب أسلوب كل منهم.^{٢٠} لعل أكثر الجوانب المحيرة في المقدرة الذهنية الفعالة: أن المديرين يتأثرون بعوامل معارضة في (تكوين) شخصياتهم عندما يتخذون القرارات.^{٢١} وقد قام الباحثون بجمع وتوحيد كثير من النظريات والأبحاث التي تتراوح بين الفلسفة الصينية والطلب النفسي إلى نظريات العالم النفس كارل يونغ (Karl Jung) ليتوصلوا إلى أن كل المديرين يتأثرون بالعمليات الثنائية للعاطفة والرشد في اتخاذ القرارات. ويعرض شكل (١٢ - ٧) ملخصاً لأعمالهم التي تشير إلى أن أسلوب المديرين في اتخاذ القرارات يقع بين طرفي متصل أحدهما الاحساس والتفكير (قمة الرشد) والآخر البدئية والمشاعر (عاطفي جداً). ويوضح الجدول كيف يؤدي هذا التفاوت إلى اختلاف في الخصائص المتعلقة بدرجة تركيز الاهتمام وطريقة معالجة الأمور والنزوع إلى أنماط سلوكية معينة وأظهار القدرات. كما يشير البحث أيضاً إلى أن هناك مهناً وأعمالاً معينة تتبع فيها أساليب معينة في اتخاذ القرارات.

ومن المؤكد أن مثل هذا العمل المتعلق بالأسس السلوكية للقرارات الإدارية غير دقيق، إلا أنه يحدد الاتجاه الصحيح للبحث في مجال اتخاذ القرارات الفردية مستقبلاً.

شكل ١٢ - ٦ القدرة الذهنية والقرارات الإدارية		
نوع التركيز		
فردى	متعدد	مقدار المعلومات المستخرجة
(١) الأسلوب الحاسم	(٧) الأسلوب اللين	
(٢) الأسلوب التدريجي (التسلسلي)	(٤) الأسلوب المتكامل	قدر كبير

شكل ١٢ - ٧ تحليل أساليب اتخاذ القرارات الإدارية				
الجانب الأيمن ← نمط اتخاذ القرار → الجانب الأيسر				
١	٢	٣	٤	٥
الاحساس / التفكير	البدئية / التفكير	الاحساس / المشاعر	البدئية / المشاعر	
مركز الاهتمام	الحقائق	الاحتمالات	الحقائق	الاحتمالات
طريقة معالجة الأمور	حساس ذاتي	حساس ذاتي	تحليل موضوعي	تحليل موضوعي
الاتجاه لأن يكون	متطرفاً ودوداً	متحمساً وتأخذ البصيرة	عملياً وواقعيًا	منطقيًا ومبجها
أظهار القدرات	معاونة الآخرين وتقديم خدمات لهم	الفهم المشترك والاتصال للتعامل مع الآخرين	المهارات الفنية بالحقائق والأشياء المادية المصنوعة	تطورات نظرية وفنية
الهيئة التي تعال النمط	معلم	رسم	لحن	مخطط
← الخبير →				

المصدر: William Teggart and Daniel Robey: "Mind and Managers: On The Dual Nature of Human Information Processing and Management". Academy of Management Review, 6, 1981, p. 190.

التخاذ القرارات الاستراتيجية:

تجاوز البحث حول تحديد السياسة التي يبنى عليها القرار دراسة القرارات الفردية ليجته، خلال الحقيقتين الأخيرتين، إلى دراسة الكيفية التي تتخذ بها القرارات الاستراتيجية^{٣١}. وقد تركز اهتمام فقهاء الإدارة لبعض الوقت على تلك القرارات التي تؤثر في ازدهار أي مشروع أو أي نوع آخر من أنواع المنظمات، كالقرارات المتعلقة بكيفية تصميم المنظمة (سيتم تناول هذا الموضوع في الفصلين السابع عشر، والثامن عشر)، وتحديد المنتجات والخدمات التي يتم تمويها، وكيفية تمويل العمليات والدخول في أسواق جديدة، وكيفية إحلال كبار التقنيين والمديرين، والقرارات الأخرى ذات الصلة. على أننا لم نكن نعرف كثير شيء عن الكيفية التي تتخذ بها مثل هذه القرارات أو العوامل التي تحدد درجة النجاح أو الفشل القسبي مثل هذه الاختيارات حتى وقت قريب.

أما الآن فقد وفرت لنا بحوث السلوك التنظيمي مزيداً من المعرفة حول القرارات الاستراتيجية. فقد تم التوصل إلى أن الطرق التي صممت بها المنظمات تؤثر في الأساليب التي يتبعها المديرين في اتخاذ القرارات مثلاً. زيادة على ذلك، توحي تلك الدراسات بأنه من الممكن الخطر إلى هيكل المنظمة نفسها كاستراتيجية لتحقيق الأهداف^{٣٢}. ومن الأمثلة التوضيحية لمثل هذا البحث دراسة أجريت حول قرارات التسوق بين لثمان وخمسين وحدة عمل استراتيجية^{٣٣}. وحدة العمل الاستراتيجية هي قسم من أقسام المنظمة يهدف له بمسؤولية تحقيق أهداف محددة لصالح المنظمة، وغالباً ما تتضمن مسؤولياتها تحقيق أرباح وعليها أن تسهم في الأرباح الكلية للشركة بالمبالغ المستهدفة. توصل الباحثون في هذه الدراسة إلى أن خبرة مدير وحدة العمل الاستراتيجية واستعداده للخطر والتعامل مع الغموض، والتي تسهم في نجاح الوحدة، تتوقف على ظروف السوق الذي تعمل فيه. كما أبرزت الدراسة الفرق بين «الأسواق الجديدة» التي يكون الهدف منها زيادة حصة الشركة في السوق والمنتجات، و«أسواق الحصاد» التي يكون الهدف منها الانسحاب ببطء ومضاعفة عائدات الأجل القصير. وقد أورد الباحثون أن الخصائص المذكورة سابقاً قد أسهمت في نجاح المديرين في السوق الجديدة ولكنها عاثت بفعالية المديرين في الأسواق القديمة.

قام باحثون آخرون بدراسة الكيفية التي تؤثر بها عوامل تنظيمية وبيئية مختلفة على فعالية القرارات الاستراتيجية والتضمنة للتصميم التنظيمي، والتكامل الرأسي والأفقي في الأسواق الجديدة، وتصميم المنتج وتحديد الدرجة والسعر للمنتج، وضم شركات أخرى وإحلال المعدات الرأسمالية والتوسع فيها^{٣٤}. و يساعد مثل هذا البحث في زيادة معرفتنا حول فعالية القرارات ذات الأثر الاستراتيجي على المنظمة.

الجماعات واتخاذ القرارات :

افتراض نقلاً عن حول اتخاذ القرارات أن القرارات تتخذ بواسطة الأفراد. كما أن أغلب الأبحاث التي تمت حول معالجة المعلومات واكتشاف السياسات - على سبيل المثال - قد تعاملت مع الفرد كوحدة للتحليل ولم تأخذ في الاعتبار القرارات التي تتخذ بواسطة مجموعة من متخذي القرارات.

وستتناول في هذا القسم ثلاث مسائل تتعلق باتخاذ القرارات من قبل الجماعة وهي:

- ١ - ما هي أوجه الاختلاف بين عملية اتخاذ القرار الجماعية والأخرى الفردية؟
 - ٢ - ما هي مزايا وعيوب عملية اتخاذ القرارات الجماعية والفردية؟
 - ٣ - ما هي الطريقة التي يمكن أن تحسن بها المنظمة من القرارات التي تتخذها الجماعة فيها؟
- نطيق كثيراً مما تقدم في الفصل الثامن حول العمليات التي تتم داخل الجماعة، على نقاشنا الحالي، وسيتركز اهتمامنا، بوجه خاص، على أثر العمليات الجماعية على عملية اتخاذ القرارات في المنظمات.

هناك عدد من الدراسات التي تشير إلى ضرورة معرفة العوامل الجماعية للموقفية التي تؤثر على عملية اتخاذ القرارات.

وقد حددت إحدى هذه الدراسات ثلاثة عوامل كمؤثرات هامة في عمليات اتخاذ القرارات الجماعية:

تكوين الجماعة (كأن تكون من خبراء أو ممثلين لدوائر انتخابية أو زملاء مثلاً)، وأسلوب عمل الجماعة (هل يتفاعل أعضاؤها مع بعضهم أم يعمل كل عضو بمفرده؟)، وطبيعة الموقف الذي يتخذ فيه القرار^{٣٥}. من الواضح أننا بحاجة للتوسع في معارفنا لتشمل أثر تلك الجماعة والخصائص الموقفية على عمليات اتخاذ القرارات.

القرارات الفردية في مقابل القرارات الجماعية :

ما هي أوجه الاختلاف الرئيسية بين أن يتخذ القرار فرد وأن تتخذه جماعة؟ يشير أحد الخبراء في هذا المجال إلى أن الفرق ليس بين حالتين كان تكون هذه أو تلك^{٢٧}، وتوضيح ذلك، تأخذ جماعة عمل صغيرة تتكون من ستة مؤرخين ورؤسهم المباشر. ولنفرس أن القرار المطلوب اتخاذه متعلق بالأهداف الإنتاجية للجماعة والعمل الذي سيتولاه كل واحد من أعضائها.

هناك عاملان يوضحان إلى أي مدى ستكون عملية اتخاذ القرار معقدة. وهما:

مدى اشتراك الجماعة في اتخاذ القرار، ودرجة الصراع حول الأهداف المراد تحقيقها. هذان العاملان موضحان بشكل (١٢ - ٨).

لننظر أولاً في مدى اشتراك الجماعة في اتخاذ القرار:

في أحد الأوضاع، يتخذ المشرف كل القرارات التي تؤثر في الجماعة بمفرده بوضع الأهداف للجماعة وتوزيع المهام لأعضائها. وفي وضع آخر أقل تطرفاً، يقوم المشرف باستشارة أعضاء الجماعة فيما يتعلق بالبدائل والأهداف إلا أنه يتخذ القرار النهائي بنفسه. وموقف ثالث تكون فيه درجة اشتراك الجماعة أكثر من الموقف السابق، فيمكن أن تقوم الجماعة بدراسة البدائل والأهداف وتقدم بتوصية محددة للمشرف. وأخيراً، تقوم الجماعة، في أعلى مستوى من المشاركة، باتخاذ القرار وتنفيذ البديل المختار. وهكذا تصبح عملية اتخاذ القرارات أكثر تعقيداً مع كل مستوى من مستوى مشاركة الجماعة فيها.

يؤثر الصراع حول الأهداف أيضاً على درجة التعقيد في عملية اتخاذ القرارات الجماعية:

وقد جاء مؤخرًا في عرضي لما كتب حول عملية اتخاذ القرارات إنه من الممكن أن ينشأ عن اتخاذ القرار الجماعي على الأقل ثلاثة أنواع أو انماذج من الصراع حول الأهداف:^{٢٨}

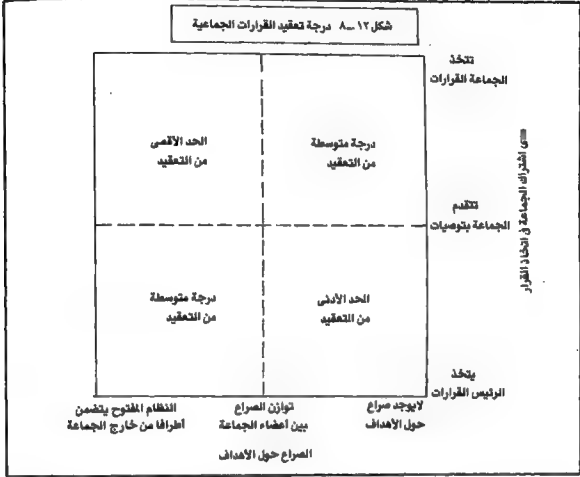
ففي المستوى الأدنى للتعقيد لا يكون هناك صراع في الجماعة حول الأهداف التي يسعى الأعضاء إلى تحقيقها، وهذا الوضع أشبه بملودج مارش وسيمون الخاص بالمرشد المحدود. وفي هذه الحالة، يحقق أعضاء الجماعة - على كل حال - المستوى المرغوب من الأهداف التي وضعها جماعة. وعلى ذلك يسمى الشركاء الثلاثة في عمل من الأعمال التجارية - مثلاً - إلى تحقيق قدر من الربح ولا يتجهون إلى إجراء أي تغييرات في عملياتهم التجارية إلا إذا أصبحوا غير راضين عن مستوى أدائهم الحالي.

أما في الموقف الذي يتخذ فيه قرار يكون واحد أو أكثر من الأهداف أو البدائل غير مقبول لدى واحد أو أكثر من أعضاء الجماعة، تكون درجة التعقيد أعلى من سابقتها. وفي موقف كهذا، و يطلق عليه اصطلاحاً «توازن الصراع»، تتطلب عملية اتخاذ القرارات معالجة ذلك الصراع. ويمكن استخدام إجراءات عديدة لمعالجة الصراعات، اعتماداً على درجة اشتراك الجماعة في اتخاذ القرار. وتتراوح هذه الإجراءات بين اتخاذ الرئيس للقرار إلى الاقتراع أو تكون بين اختلاف بين الأعضاء واستخدام المناورات السياسية أو الأساليب الأخرى التي تنفض إلى إجماع الأعضاء.

أما الموقف الذي يبلغ الصراع فيه الدرجة القصوى فيسمى «بالنظام المفتوح». وفي هذه الحالة، يدخل أفراد من خارج الجماعة، ومن خارج المنظمة، في اتخاذ القرار. (مثل الأشخاص الذين يتعاملون مع أحد المستشفيات أو طبيب أحد الأشخاص أو طلاب إحدى الجامعات). وفي وضع كهذا تكون كثير من الأهداف غير معروفة وبالتالي يصعب التنفيذ يتعارض المصالح بين أفراد الجماعة والأطراف الخارجية. وقد يتطلب القرار، في مواقف مثل هذه، الاستجابة للتوترات أو للتزايدات للمشكلات حال نفوذها. كما تستخدم في مثل هذه المواقف المساومة والمناورة لحل الخلافات بين أفراد الجماعة والأطراف الأخرى التي يؤثر فيها القرار. ويختلف هذا الموقف عن الموقفين اللذين سبق عرضهما من حيث درجة غموض البيئة التي يتخذ فيها القرار، إذ لا يلزم متخذ القرار - في هذه الحالة - معالجة الصراع فيما بينهم فحسب، بل لا بد لهم من التفاعل مع الضغوط غير المحدونة من أفراد من خارج المنظمة. ومن الأمثلة التوضيحية لنموذج النظام المفتوح في اتخاذ القرارات، مداورات الهيئة العليا لأحزاب السياسية لاختيار المرشح، ضمن قائمة من المرشحين، الذي يلي بمطالبة الناخبين في دائرة تتعدد فيها الانتماءات السياسية.

ويكشف شكل (١٢ - ٨) عن أن مستوى يات اشتراك المجموعة في اتخاذ القرار والصراع حول الأهداف تسهم، مجتمعة، في درجة تعقيد قرارات الجماعة. ويمثل الحزب السياسي في المثال الذي أوردناه الآن الموقف الذي يبلغ فيه التعقيد الحد الأقصى حيث تتخذ القرار فيه جماعة من الناس بدلاً من شخص واحد. فالحزب نظام مفتوح يتأثر بالآخرين وبالناخبين من خارج الجماعة المعنية (الحزب). كما

شكل ١٢ - أ. درجة تعقيد القرارات الجماعية



يوضح الشكل أيضا أنه كلما اتجه موقف اتخاذ القرار نحو المربع الأعلى من جهة اليسار، أصبحت درجة الاختلاف بين القرار الفردي والقرار الجماعي في حدودها القصوى، فيما يصبح للمواقف التي تقع بالقرب من المربع الأعلى من جهة اليمين الخصائص التالية:

- معلومات غير مؤكدة تماما حول الأهداف المراد بلوغها.
- درجة عالية من التباين بين الأهداف المراد تحقيقها.
- ضرورة العمل على حل الصراع بالإضافة إلى الخطوات العادية لاتخاذ القرار.

استراتيجيات القرار الجماعي:

تم توثيق أوجه القوة والضعف لعملية اتخاذ القرار الجماعي في مقابل عملية اتخاذ القرار الفردية بصورة جيدة. وقد افترض عدد من أصحاب النظريات أن أي جماعة متفاعلة تتخذ قرارات أكثر فاعلية من تلك التي يتخذها الأفراد منفصلين وذلك للأسباب التالية.

- يستطيع الأشخاص العديدين جمع معلومات أكثر مما يستطيع الشخص الواحد.
- يمثل الأشخاص العديدين مجموع القيم التي تتأثر بالقرار أكثر مما يمثلها الشخص الواحد.
- من الممكن أن يطرح الأشخاص العديدين وجهات نظر متنوعة ومختلفة حول المسألة و يوفروا أسلوبا مبتكرا لإيجاد حلول لها.
- من المرجح أن يلتزم الأشخاص بالقرار إذا ما شارك كل منهم في اختيار البديل.

و يمكن تلخيص تلك الأسباب على النحو التالي:

فعالية عملية اتخاذ القرار الجماعي = مجموع الجهود الفردية المستقلة + أثر التجميع - الخسائر المترتبة على العملية الجماعية

حيث يمثل مجموع الجهود الفردية المستقلة ميزة إيجابية توضح أنه كلما زاد عدد الأفراد المشاركين، كانت المعلومات المستخدمة (في القرار) أفضل - وبعبارة أخرى جهد شخصين أفضل من جهد شخص واحد، وحيث إن أثر التجميع ميزة إيجابية فويدة تمثل ما عرف اصطلاحاً بالثر «التعاقد». وفي الواقع، فإن التفاعل بين الأفراد وطرح الآراء والأفكار وتقييمها يقضي إلى قرار جماعي يفوق أفضل قرار فردي.

وحيث إن الخسائر المترتبة على العملية عامل سلبي يتكون من عنصرين: أولاً - استغرق الجماعة وقتاً للوصول إلى قرار أطول مما يأخذ الأفراد ككل على حدة، فإذا كان الوقت عنصراً مهماً (في العمل)، فإن فعالية الجماعات تكون أقل من تلك التي للأفراد. و يتعلق العنصر الثاني بجهود الدافعية. وفي الواقع هناك أفراد «ينوبون» في الجماعة أو يميلون إلى «تجنب المسؤولية» ولا يلتزمون التزاماً تاماً بالقرار، أي عملاً بفضلة «أترك الأمر لزيد»^{١٩}.

لم يوضح البحث حتى الآن ما إذا كانت الجماعات تساعد أو تعوق عمليات اتخاذ القرارات^{٢٠}. ويتلخص المسألة فيما إذا كانت آثار التجميع تفوق الخسائر المترتبة على العملية للجماعية أو أن العكس هو الصحيح. وقد أورد استعراض لهذا البحث بعض التفاصيل حول المسألة.^{٢١} فقد توصلت الباحثة إلى أن الخسائر المترتبة على العملية الجماعية لا تتخذ القرارات تفوق آثار التجميع ما دامت موارد الجماعة (مثل المعلومات) ثابتة لا تتغير، واقترحت شرطين يمكن أن يؤديا إلى زيادة في الموارد وبالتالي إلى أن يُلغى أثر التجميع الخسائر المترتبة على عملية اتخاذ القرارات: الشرط الأول هو الذي يجب توافره قدرة التعلم لدى أعضاء الجماعة، فالجماعة التي تلقت تدريباً على عملية اتخاذ القرارات والعمليات الجماعية تحقق قدراً من أثر التجميع أكبر من الجماعة التي لم تتعرض للتدريب. و يمثل الشرط الثاني الذي يؤثر على مفصول التجميع في التحفيز المعرفي، فالجماعات التي تكافأ على ابتداء أفكار جديدة وعلى البحث عن معلومات جديدة تظهر تأثيرات عالية نسبياً للتجميع أكثر مما تظهره الجماعات التي لا يتم تحفيزها^{٢٢}.

وبالرغم من المزايا المحتملة لعملية اتخاذ القرارات الجماعية والتي تفوق تلك التي للقرارات الفردية، إلا أن هناك من يشير إلى بعض العيوب الواضحة للعمليات الجماعية لاتخاذ القرارات. ولعل من أخطر هذه العيوب ظاهرة «التفكير الجماعي» التي عرض لها أيرفنج جانيس^{٢٣}. توصل جانيس، من خلال دراسته لاهلقات عديدة لقرارات جماعية عليا (مثل حادثة خليج الخنازير، وقرار تصعيد الحرب الفيتنامية، والفشل في التنبؤ والاعداد لمواجهة هجوم اليابانيين على بيرل هاربور، وأمرق الحرب الكورية)، توصل إلى أن العمليات الجماعية التي يشترك فيها مستشارون رؤساء قد حالت دون الوصول إلى قرارات فعالة.

يلؤكد جانيس أن الضابط المستمر للوصول إلى إجماع أعضاء الجماعة حول قرار ما، يؤدي إلى ظهور ثمانية أعراض بارزة لمشكلة التفكير الجماعي وهي:

- ١ - الحصانة: يظهر لدى أغلب أو كل أفراد الجماعة وهم الحصانة مما يؤدي إلى إغفالهم لمخاطر واضحة، أو عوامل أساسية في الموقف. و يؤدي هذا، بدوره إلى أن يكونوا مغرطين في التغالل والمجازفة.
- ٢ - التجريب: مثلما يعتقد أفراد الجماعة بأنهم محصنون فإنهم يقومون باختلاق مسوغات لتجاوز التحذيرات، أو أي مصادر أخرى للمعلومات تتعارض مع طريقة تفكيرهم. وبناء على ذلك تستبعد المعلومات السلبية أثناء مداوات الجماعة.
- ٣ - القواعد الأخلاقية: يرسخ في أذهان أعضاء الجماعة، الاعتقاد الجازم بالقواعد الأخلاقية المرتبطة بمركز الجماعة، فيدفعها هذا الاعتقاد إلى صياغة مواقفها في عبارات متزمتة بحيث ينظر للأراء المعارضة على أساس أنها شر مستطير. و يؤدي مثل هذا الأسلوب في التفكير إلى إغفال المجموعة للنتائج السلوكية أو الأخلاقية المترتبة على أفعالهم.
- ٤ - التضميد أو القبولية: يقدر «التفكير الجماعي» أعضاء الجماعة إلى تضميد أو قبولية لإدراكهم للأشخاص والجماعات الأخرى. (وهذا خطأ إدراكي تم التعرض له في الفصل الثالث) وعلى هذا يوصف القادة المعارضون مثلاً بأنهم أشرار ورفاق للشياطين أو أنهم أغبياء لا يفهمون الآراء والمواقف المعتدلة. يسد مثل هذا النوع من التضميد الطريق بين توافر الجماعات المختلفة بصورة معقولة.

- ٥ - الضغوط: يمارس أعضاء الجماعة الذين يعانون من (التفكير الجماعي) الضغط على أي فرد أو أفراد يحملون آراء تهدد الإجماع ويوصم هؤلاء بالمعوقين. وإذا ما شكك أي من أعضاء الجماعة في حصانة ومنطق وأخلاقيات وأنماط الجماعة، فسوف يتهم بأنه يعمل على هدم مصالح الجماعة، وقد يصل الأمر إلى طرده منها. إذن، فهناك تركيز من الضغط على الأعضاء للمواكبة، وتجنب تعزيز صفو الجماعة.
 - ٦ - الرقابة المتكثفة: هناك العديد من الأطراف في مداورات ذات مستوى عال، تتم لعدم الحديث أو التعبير عن شكوكها وأرائها بعد حدوث الغسل. و يخطئ أغلب أعضاء الجماعة الذين يعانون من «التفكير الجماعي» بسكونهم في المداورات الجماعية وتجنبهم المسائل التي تثير الجماعة. ويعتبر ذلك استجابة للضغوط التي تمارس لمواكبة الجماعة.
 - ٧ - الإجماع: تقود الرقابة الذاتية إلى التوهم بوجود إجماع في الرأي. ويقوم ذلك على الافتراض الخاطئ بأن من لا يشارك في النقاش موافق تماما على قرار الجماعة. و يؤدي وهم الإجماع إلى قبول الأعضاء بقرار الجماعة، والكف عن دراسة كل البدائل بصورة مناسبة.
 - ٨ - الحراس (Mindguards): أخيرا يجعل الأعضاء المتأثرون «التفكير الجماعي» من أنفسهم «حراسا» وهم الأشخاص الذين يعينون أنفسهم لحماية القائد وأعضاء الرئيسيين في الجماعة ضد المعلومات المناوئة - التي قد تزعزع الرضا العام. فعلى سبيل المثال، حذر المدعي العام (آنذاك) روبرت كينيدي أرثرتشالينجر من إظهار شكوكه للرئيس حول هجوم خليج الخنازير لأن الرئيس قد اتخذ قراره قبلا.
- إذن، من الممكن أن تكون الجماعة المتفاعلة البسيطة غير فعالة بالرة، في اتخاذ القرار.

وهناك ثلاثة مداخل للمعالجة الجماهيرية لا اتخاذ القرار، كمحاولة لتجنب هذه المشكلات:

(١) طريقة المجموعة الاسمية،^{٤٤} (٢) طريقة ديلبي،^{٤٥} (٣) نموذج فروم و ياتن وجاكو.^{٤٦}

وقد تم تصميم طريقتي المجموعة الاسمية، وديلفي خصيصا للتغلب على مشكلات التفكير الجماعي. فالمجموعة الاسمية عبارة عن اجتماع رسمي للأعضاء يسير على النحو التالي:

- ١ - يعبر كل عضو من المجموعة عن أفكاره وأرائه حول المشكلة والحلول التي يراها كتلبية دون التشاور مع الأعضاء الآخرين.
- ٢ - بعد انتهاء المدة المقررة (بين عشر دقائق وخمس عشرة دقيقة)، يقوم كل عضو بعرض آرائه على الأعضاء الآخرين بطريقة منظمة على أساس دوري، ويمكن للعضو أن يعرض رأيا واحدا أو فكرة واحدة في كل مرة يأتيه دوره.
- ٣ - عند تقديم فكرة من قبل أي عضو يقوم مسجل الاجتماع بكتابتها على لوحة «Flipchart» أو سبورة. تستمر هذه العملية، حتى يتم تسجيل كل الأفكار المطروحة دون الإشارة إلى مصدرها.
- ٤ - تتم مناقشة كل الأفكار من حيث جدارتها وجدواها وكل مميزاتها الأخرى.
- ٥ - يجري التصويت بطريقة سرية على هذه الآراء (عادة ما تكون مرتبة من حيث الأفضلية) لتحديد النتيجة الكلية للترتيب، أو التقييم - الرأي المختار من قبل المجموعة.

تتماثل طريقة ديلبي طريقة المجموعة الاسمية، إلا أن أعضاء المجموعة في طريقة ديلبي يتفكرون ولا يلتقون وجها لوجه لا اتخاذ القرار الجماعي.

وبدلا من ذلك تستخدم سلسلة من الاستبيانات يتم تزويد كل عضو بالمعلومات التي تضمنها الاستبيان السابق بعد كل مرة يعاد فيها الاستبيان. وأخيرا، يطلب من كل عضو، في المرحلة الأخيرة للاستبيانات، التصويت على المسائل المطروحة ويتم تحديد البديل المختار للمجموعة على أساس مجموع الأصوات الفردية.

السلوك في المنظمات

مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

يؤكد خبير الإدارة إدوارد أ. لور، الأستاذ بجامعة جنوب كاليفورنيا، أن الإدارة بالمشاركة — إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات بالشركة — فكرة قديمة ولكنها لم تطبق على نطاق واسع من قبل الشركات الأمريكية إلا مؤخرًا. وبلا حقلولر أن هناك مؤشرات للاعتقال المفاجيء من الأسلوب التقليدي لاتخاذ القرارات — من أعلى إلى أسفل — إلى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في كل مكان في الوقت الحاضر.

— أصبحت حلقات الجودة، وهي أسلوب يتضمن الاستفادة من القرارات التي يتخذها العاملون لتحسين الدرجة النوعية للإنتاج والانتاجية، ظاهرة مألوفة خلال خمس أو ست سنوات في المجالات الصناعية. وقد أوضحت بعض التقديرات أن أر بعين من بين الشتين وخمسين شركة كبيرة في البلاد أجرت تغييرات خلال فترة الثمانينيات، تستخدم حلقات الجودة. و يقرر مصغر آخر أن ما يزيد من المئتي ألف عامل أمريكي يشاركون في هذه الحلقات في الوقت الحاضر.

— تمثل شركة موتورولا (Motorola) ويستقهاوس، وجنرال اليكتريك، وكلاكرك اكو بيمنت، وآيه تي اند تي، ونايكس، وفورد، وجنرال موتورز، وزهروكس وميديل، وبرونكتر وقاميل، نمية شديدة من الخمسمائة شركة، التي قامت مجلة فوربس بمسحها، والتي أعلنت التزامها تجاه مزيد من المشاركة في الإدارة وبدأت في استخدام فريق لاتخاذ القرارات تضم موظفين ومديرين يتخذون قرارات تتعلق بعملياتها الجديدة. — أصبح كتاب الباحث عن الامتياز المؤلفيه بيتر وولترمان (Peter and Walterman) ، والذي ينادى بالإدارة بالمشاركة كاستراتيجية رئيسية للانداس في الأسواق العالمية، ظاهرة في عالم الكتب والمؤلفات في فترة الثمانينيات حيث بيعت منه أكثر من خمسة ملايين نسخة وأصبح متوافرا في المكتبات الخاصة بالمديرين.

— أعادت العديد من الشركات الكبرى — مثل ويستقهاوس، وجنرال اليكتريك، وآيه تي اند تي، ونايكس — تصميم هيكلها التنظيمية بصورة جذرية؛ لتتمكن من منافسة الشركات الأخرى في الأسواق الجديدة وذلك بالتخلص من هيكلها القديمة، وإعادة تنظيمها على أساس المنتج أو الخدمة، ولم يعد للأقسام دور كمراكز للتكلفة، وبالتالي التحكم فيها من خلال الموازنات، بل أصبحت مراكز الربح والخدمة، يتم تقويم أدائها على أساس إسهامها في النشاط الأساسي للشركة ورد الفعل لدى المستهلك.

قامت هذه الشركات، من خلال عملية إعادة التنظيم، بإزالة الصتويات التنظيمية المتعددة، وحثت المديرين على التصرف بشجاعة واتحد في قراراتهم. كما قللت من الخدمات الاستشارية. وقد اتخذت العديد من الشركات الصغرى إجراءات مماثلة.

تتضمن هذه الخطوة تبسيط العمل، بالرجوع إلى الاتصال المباشر بالمعلاء، والتحكم أكثر في القرارات. كما يتضمن التنظيم إعطاء العاملين سلطات ومسؤوليات أكبر فيما يتعلق باتخاذ القرارات.

السلوك في المنظمات اتخاذ القرارات في شركة يديرها العاملون (شركة راث)

انضمت شركة راث (Rath)، وهي شركة تقليدية لتعبئة اللحوم، إلى قائمة الشركات التي تم شراؤها من قبل العاملين فيها في بداية الثمانينيات، بعد أن تعرضت لمشكلات مالية. قام العاملون بالشركة، عن طريق نقابتهم، بشراء وتملك الشركة وتولوا إدارتها، ومسئولية اتخاذ القرارات فيها، بدلا من تركها للضياع والافلاس، وبالتالي فقدان وظائفهم فيها.

يهيئ تحوّل ملكية الشركة للعاملين فرصة لدراس السلوك التنظيمي، لبحث عملية اتخاذ القرارات حيث إنّ الأشخاص الذين كانوا يخضعون للقرارات، و يتبعون السياسات التي تتخذ عن تلك القرارات، قد أصبحوا الآن يتخذون القرارات بأنفسهم. أي أصبحوا يقررون السياسة (للشركة).

لم تكن العملية ناجحة تماما في راث (Rath)، فقد أوردت مجلة وول ستريت (We)، أنّ راث قد طلبت الحماية من الدائنين بموجب البند الحادي عشر من قانون التغطية المبدئي. بعد مرور ثلاث سنوات فقط على أولوية ملكية الشركة للعاملين. أحس العاملون بالأمس لما حدث، واختلّفوا حول ما حدث خلال تلك الفترة. لقد كانت الحالة — في البداية — حسنة حيث تتأهّل موظفو الشركة الذين يبلغ عددهم ألفي موظف عن جزء من الأجور والمزايا الإضافية لسنتين بالمائة من أسهم الشركة.

أوردت مجلة وول ستريت أنّ الموظفين، وهم المالكين للشركة أيضا، قد اتفقا على بعضهم يتولّون للمسكلات التي حلت بالشركة: «إنّ حالنا أصبح بكلمات من السلسلة الهولندية بولو (Polo)، يستشهد بها في كثير من الأحوال، تقول (لقد التقينا بالعدو... إنه نحن)». لقد أثارت الحاجة إلى خفض التكلفة، المالكين المديريين، ضد المالكين للموظفين. وعلى الرغم من التخليص الأول الذي تم في المصروفات والذي بلغت نسبته ٢٠٪، فإن الإدارة ترى ضرورة إجراء تخفيضات أخرى؛ حتى تتمكن الشركة من الاستمرار في منافسة الشركات الأخرى غير المنظمة في اتحادات نقابية. وقد قررت الإدارة خفض مصاريف الرعاية الصحية، وطلبت من العاملين أن يتجاوزوا عن طلب زيادة الأجور بواقع ٢,٥ دولار للساعة. اعترض العاملون على ذلك وألقوا بالوقود على زملائهم، ووصفوهم بالطمع المفرط. ونقلت مجلة وول ستريت عن أحد العاملين المخالمين قوله عندما ما ينتزع القنبي مطالبة من الإدارة — أما الآن فقد أصبح القنبيين هم الإدارة ومع ذلك فلا زالوا يفتصمون حقوق الآخرين».

شكل ١٢ - ٩

مقارنة لثلاثة أساليب لاتخاذ القرارات على أساس تقويمات رؤساء المجموعات والمشاركين في المجموعات

البيد	المجموعة المتفاعلة	المجموعات الاسمية	طريقة دلفي
المنهجية العامة	اجتماع المجموعة وجها لوجه دون ترتيب محدد. قدر كبير من المرونة والتغير في سلوك المجموعات.	اجتماع معظم للمجموعة وجها لوجه قدر محدود من المرونة والتتبع في سلوك المجموعات.	سلسلة مرئية من الاستبيانات وتقارير بالتغذية الراجعة تغيير محدود في سلوك المستجيب.
توجه دور المجموعات	اجتماعي - عاطفي التركيز على البقاء على أعضاء المجموعة.	الاهتمام للتوازن بالنظام الاجتماعي وبمهام المجموعات.	التركيز الاجرائي على المهام.
العند التفسير للأداء والأفكار المطروحة.	عدد محدود. التركز وبالي عدد محدود.	عدد كبير. تسجل الأفكار بصورة مستقلة وتتدخل في مداولات المائدة المستديرة.	عدد كبير من الآراء تسجل منفصلة من بعضها.
أسلوب البحث	بحث متفاعل - التركيز المحدود على المشكلات. الميل نحو جذب المهام، معارف اجتماعية جديدة. القيود المرتبطة بالمشكلات المقترحة تؤدي إلى المواقف.	بحث استكشافي - تركيز مستمر ومتصل على المشكلات. تركيز شديد على المهام، معارف اجتماعية وعملية جديدة. قبول / الصياح / عدم الموافقة - المساهمة - من خلال البحث المفرد والاختيار الحر.	بحث استكشافي - تركيز منظم على المشكلات. تركيز شديد على العمل، اكتساب معارف عملية جديدة. الحرية في عدم الموافقة من طريق عدم معرفة مصدر الرأي والمفكرة.
المساواة في المشاركة	احتمال هيمنة بعض الأعضاء في مراحل البحث والتقييم والاختيار.	مساواة بين الأعضاء في مرحلة البحث والاختيار.	المساواة بين الأعضاء من طريق جمع الآراء للسلطة.
طريقة حل المشكلة	الارتكاز على شخص واحد تهدئة الضغوط والانسحاب	تركيز الاهتمام على المشكلة. المواجهة وحل المشكلات.	تركيز الاهتمام على المشكلة. حكم الأقلية على أساس الآراء المستقلة بعد تجميعها.
وقف النقاش في عملية اتخاذ القرار الموارد المستخدمة	لاحدود للنقاش، عدم وجود إمكانية إنجاز غير ملموس تكلفة إدارية منخفضة وافرة زمنية أقل، تكلفة عالية تأخذ وقتاً أطول من المشاركين	إمكانية لقفز باب النقاش إنجاز ملموس تكلفة مقبولة ودر مؤسسون من الوقت والامداد. تكلفة عالية وتأخذ وقتاً أطول من المشاركين.	عدم وجود درجة لنقطة إنجاز ملموس بصورة عقلية. تستغل موارد إدارية كبيرة.
الوقت المطلوب للحصول على آراء المجموعة	١ - ساعة	١ - ساعة	٥ - شهر

المصدر: Andrew Van de Ven and Andre Delbecq: "The Effectiveness of Nominal, Delphi, and Interacting Group Decision-Making Process", Academy of Management Journal, 1974, pp. 605-21.

(يعرض شكل ١٢ - ٩ مقارنة بين للمجموعات للتفاعلية، وللمجموعات الاسمية، ومجموعات دلفي).

تفترض كل من طريقتي المجموعة الاسمية، وبالمثل: أن طبيعة القرار الذي تواجهه المجموعة، مسألة جماعية أكثر منها مشكلة فردية. كما انهما لا يحددان بوضوح الطريقة التي يتبعها متخذ أو متخذو القرار للوصول إلى قرارهم. وقد قدم فروم وزملاؤه مؤخرًا نموذجًا بمعالجة هذه المسألة بصورة مباشرة، حيث يركز النموذج بوجه خاص على التفاعل الاجتماعي بين الرئيس والمؤوس في موقف يتطلب اتخاذ قرار ما^{١٧}، ويتميّز نموذجهما بأنه وصفى وصفيًا وعمليًا في آن معا.

يبدأ النموذج بتحديد الفرق بين نوعين رئيسيين من أنواع المشكلات المرتبطة بالقرارات، وهما: المشكلات الفردية، والمشكلات الجماعية. فالمشكلات الفردية هي تلك التي تؤثر حلولها على مؤسس واحد فقط، فيما تعرف المشكلات الجماعية بتلك التي تؤثر في عدد من المؤوسين. لقد أدى البحث حول النموذج إلى تحديد عدد من العمليات المختلفة في اتخاذ القرارات والتي يمكن اتباعها للوصول إلى حلول لتلك المشكلات (يعرض شكل ١٢ - ١٠ هذا النموذج).

تمثل الحروف (أ) و(ج) و(د) عمليات اتخاذ القرارات التي تتضمن إشراك المؤوس في اتخاذ القرار. على أن (أ) تمثل العمليات الأكثر اتوقراطية حيث لا يشترك المؤوس في اتخاذ القرار مطلقًا، فيما ترمز الأرقام اللاتينية للتنوع في العملية الواحدة نفسها. أما مجموعة عمليات اتخاذ القرارات المشار إليها بالحرف (ج) فهي استشارية حيث تشترك المجموعة فعليًا في عملية اتخاذ القرارات وتتميز (ز) بأنها عمليات جماعية إذ أن الأفراد فيها يعملون كمشاركين حقيقيين في القرار المراد اتخاذه، بينما تشكل العمليات (د) تقو على عملية اتخاذ القرار كلها للمؤوسين كإفراد أو كمجموعات. إذن يشمل شكل (١٢ - ١٠) خمس استراتيجيات لاتخاذ القرارات لكل من المشكلات الفردية والمشكلات الجماعية، وهي ذات الاستراتيجيات التي يستخدمها المديرين عادة في المواقف الحقيقية. وبهذا المفهوم يكون النموذج تصوريًا حقيقيًا لعملية اتخاذ القرار الفعلية.

لقد تساءل الباحثون أيضًا: تحت أي الظروف تؤدي كل من عمليات اتخاذ القرارات البديلة هذه إلى الحل الأمثل؟ لقد قاموا بتحديد ثلاثة معايير أساسية لقياس نجاح القرار الاجتماعي وهي:

(١) نوعية أو معلومية القرار (٣) القبول أو الالتزام من جانب المؤوسين بتنفيذ القرار بفعالية (٣) الوقت الذي يستغرقه اتخاذ القرار. تم دمج هذه المعايير الثلاثة في سلسلة من الأسئلة لتطرح حول موقف القرار الذي يقابل القائد. وبمجرد الإجابة على هذه الأسئلة، يوضح النموذج أفضل طريقة لاتخاذ القرار لاتباعها في تلك الظروف. رتب فروم وزملاؤه هذه الأسئلة بالترتيب وقاموا بتصميم شجرة للقرارات بالصورة الموضحة في شكل (١٢ - ١١) ليستخدعها المديرين في اختيار الطريقة المناسبة لاتخاذ القرار.

تبدأ الخطوة الأولى في استخدام هذا النموذج بتحديد المشكلة ودراستها. فالأسئلة من (أ) إلى (ج) مرتبة في التسلسل في رأس شجرة القرارات هي سلسلة الأسئلة التي تمثل معايير القرارات الفعالة، ويمكن الإجابة عليها بـ (أ) أو (نعم). وعلى متخذ القرار أن يتحرك من بداية الشجرة بالتسلسل حتى يصل إلى الطريقة المثلى لاتخاذ القرار. فإذا تم التوصل إلى الطريقة رقم (١) في اتخاذ القرار بعد التحليل، مثلاً، ولقي شجرة القرارات، فإن الطريقة (أ) هي أفضل استراتيجية لاتخاذ القرارات في المشكلات الفردية والجماعية على السواء. أما إذا كانت النتيجة رقم (٢) فإن (ز) هي الأنسب بالنسبة للمشكلات الجماعية وأن (د) هي الأفضل بالنسبة للمشكلات الفردية. ونلتص من القارئ أن ينظر في شجرة القرارات ويستخدمها في حل عدد من المشكلات الافتراضية، و يجد في نهاية هذا الفصل تمرينًا تجريبيًا يستخدم فيه نموذج اتخاذ القرارات.

يقدم شكل ١٢ - ١٢ عرضًا موجزًا للأسس المعيارية لاتخاذ القرار للضمنة في نموذج فروم وبتن وجاقو، ويشير هذا الملحق إلى أفضل اختيار بالنسبة للقائد، على افتراض معرفة نوعية القرار وقبول المؤوس والوقت المتاح.

يحمل نموذج فروم وبتن وجاقو تقديمًا كبيرًا على النظرة التقليدية في اتخاذ القرارات مع إشارات واضحة إلى عملية اتخاذ القرارات كعملية اجتماعية - فقد حددوا الاستراتيجيات الرئيسية الشائعة الاستخدام في اتخاذ القرارات ووضعوا معايير لتقو به نجاح الاستراتيجيات الاجتماعية في اتخاذ القرارات والتي تؤدي إلى تحسين نوعية القرارات وضمان قبول القرارات من قبل المؤوسين واختصار الوقت الذي تستغرقه عملية اتخاذ القرارات.

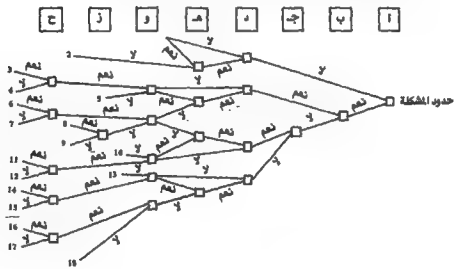
أخيرًا، لقد بدأ العمل في تجربة فعالية النموذج في الأوضاع الحقيقية. حيث أثبت الاختبار الذي أجري بين عدد من المديرين أن النموذج تقديمًا بوعية القرار وقبول المؤوسين له وبأن الفعالية الكلية للحلول النهائية المختارة كانت أفضل من تلك التي تنتج بها نماذج اتخاذ القرارات الأخرى^{١٨}.

شكل ١٢ - ١٠ عمليات اتخاذ القرارات

بالنسبة للمشكلات الفردية	بالنسبة للمشكلات الجماعية
<p>I ١- تقوم بحل المشكلة وتتخذ القرار بنفسك مستخدماً المعلومات المتوافرة في ذلك الوقت.</p> <p>II ١- تحصل على معلومات هامة من الرئيس ثم تجد الحل المناسب للمشكلة بنفسك يمكنك أن تطلع أو لا تطلع الرئيس بمامية المشكلة عندما تطلب المعلومات منه.</p> <p>III ٢- يخصم الدور الذي يلعبه الرئيس في اتخاذ القرار فقط في توفير المعلومات المحدودة التي تطلبها أكثر من استنباط أو توفير الحلول البديلة.</p> <p>III ٣- تشرك الرئيس المختص في المشكلة وتتحصل على آرائه ومقترحاته ثم تتخذ القرار. قد يعكس هذا القرار تأثير الرئيس وقد لا يعكسه.</p> <p>IV ١- أن تشرك أحد مرؤوسيك في المشكلة وتقوم بتحليل المشكلة سوياً والتوصل إلى حل مرض لكما في جو من المرحاة والوضوح وتبادل المعلومات والآراء بحرية تامة. وبذلك يكون كل منكما قد أسهم في حل المشكلة كل حسب معرفته وليس بناء على السلطة الرسمية لكل منكما.</p> <p>IV ٢- أن تعهد لأحد مرؤوسيك بالمشكلة وتزوده بالمعلومات ذات العلاقة بالمشكلة وأن تفوض له مسؤولية حل المشكلة بمفرده على أن يبدد الحل الذي يتوصل إليه للرؤوس دعمك ومساندتك.</p>	<p>I ١- تقوم بحل المشكلة أو تتخذ القرار باستخدام المعلومات المتوافرة لكم في ذلك الوقت.</p> <p>II ١- تحصل على أي معلومات ضرورية من المرؤوسين ثم تقرر حل المشكلة بنفسك. يمكنك أن تطلع المرؤوسين أو لا تطلعهم على مامية المشكلة عندما تحصل على معلومات منهم. يتحضر دور المرؤوسين في اتخاذ القرار فقط في توفير المعلومات المحددة التي تطلبها، أكثر من قيامهم باستنباط أو توفير الحلول.</p> <p>III ٣- تشرك المرؤوسين المختصين في المشكلة فرادى وتحصل على آرائهم ومقترحاتهم دون أن تجمعهم في مجموعة ثم تتخذ القرار الذي قد يعكس تأثير مرؤوسيك أو لا يعكسه.</p> <p>III ٣- تشرك مرؤوسيك في المشكلة في اجتماع كمجموعة وتحصل على آرائهم ومقترحاتهم في هذا الاجتماع، ثم تتخذ القرار الذي قد يعكس تأثيرهم أو لا يعكسه.</p> <p>IV ١- أن تفكر مرؤوسيك في المشكلة كمجموعة، وأن تعمل معهم على استنباط وتقييم البدائل، وتحاول التوصل إلى اتفاق (إجماع) حول الحل، و يكون دورك هو دور الرئيس قيادة النقاش وتوجيهه ليبدور حول المشكلة.</p> <p>التأكد من أن المسائل الهامة قد أخذت حفا من النقاش، لا تحاول التأثير على المجموعة لتأخذ الحل الذي تلمسه وأن يكون لديك الاستعداد للقبول وتنفيذ أي حل تراه المجموعة كلها وتؤيده.</p>

شكل ١٢ - ١١ رسم بياني لتسلسل عملية اتخاذ القرارات للمشكلات الفردية والجماعية

- أ - هل هناك مطلب يتعلق بالفعلية - بحيث يتوافر حل واحد يحتمل أن يكون أكثر رشداً من غيره؟
- ب - هل تتوافر لدى معلومات كافية لاتخاذ قرار على درجة عالية من الجودة؟
- ج - هل المشكلة محددة الأبعاد (الجوانب)؟
- د - هل لقبول المرؤسين القرار أهمية في تنفيذه بفعالية؟
- هـ - إذا كان لابد من اتخاذ القرار بنفسى ، هل من المؤكك قبول مرؤسى لـ؟
- و - هل يشارك المرؤسين في الأهداف التنظيمية المراد تحقيقها من وراء حل هذه المشكلة؟
- ز - هل يرجع حدوث صراع بين المرؤسين حول الحل المقطى؟ (هذا السؤال يتصل بالمشكلات الفردية؟)
- ح - هل يملك المرؤسون المعلومات الكافية لاتخاذ قرار على درجة عالية من الجودة؟



الاستراتيجية المفضلة لكل نوع من أنواع المشكلات بالنسبة (١٠-١)

المشكلات الجماعية (ج) والفردية (أ)

الفردية	الجماعية	الفردية	الجماعية	الفردية	الجماعية
١- أ	١٣- ج	٧- ز	٨- ح	١- أ	١- أ
٢- ب	١٤- د	٩- ح	٩- د	٢- ب	٢- ب
٣- ج	١٥- هـ	١٠- د	١٠- هـ	٣- ج	٣- ج
٤- د	١٦- و	١١- د	١١- و	٤- د	٤- د
٥- هـ	١٧- ز	١٢- د	١٢- ز	٥- هـ	٥- هـ
٦- و	١٨- ح	١٣- د	١٣- ح	٦- و	٦- و

Victor H. Vroom and Arthur Jago: "Decision Making as a Social Process: Normative and Descriptive Models of Leader Behavior", *Decision Sciences*, 1974, p. 748.

المصدر:

شكل ١٢ - ١٢ القواعد الأساسية للنموذج المعيارى للفرق و باتون وجاتو

- ١ - قاعدة معلومات القائد:

إذا كانت نوعية القرار المراد اتخاذه هامة ولم تكن هناك معلومات كافية متوافرة للقائد أو لا تتوافر له الخبرة لحل المشكلة بنفسه فستعتمد الاستراتيجية (٧) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة.
- ٢ - قاعدة معلومات الرؤوس: (تنطبق على المشكلات الفردية)

إذا كانت نوعية القرار المراد اتخاذه هامة ولا يملك الرؤوس المعلومات الكافية أو الخبرة لحل المشكلة بنفسه، فستعتمد الاستراتيجية د من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة.
- ٣ (أ) - قاعدة توافق الأهداف:

إذا كانت نوعية القرار مهمة، ولا يرجح أن يصي الرؤوسون لتحقيق أهداف المنظمة من خلال محاولاتهم لحل المشكلة، فستعتمد الاستراتيجية (ز) و (د) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة.
- ٣ (ب) - قاعدة التوافق المتعاطف للأهداف: (تنطبق على المشكلات الفردية فقط)

وفق الشروط المبينة في القاعدة السابقة (أ) أي أهمية نوعية القرار وعدم مشاركة الرؤوس في الأهداف التنظيمية المراد تحقيقها لحل المشكلة، قد تشكل الاستراتيجية (ز) خطراً على نوعية القرار الذي يتخذ استجابة لمشكلة فردية. ويصح التعرف تلك المخاطرة في الحالة التي تتطلب طبيعة المشكلة قبول الرؤوس الذي يتوقف عليه تنفيذ القرار بصورة فعالة مع ضعف احتمال قبول الحل التصليط مسبقاً.
- ٤ (أ) - قاعدة المشكلة غير المحددة (للجماعة):

إذا كان القائد لا يملك المعلومات اللازمة أو الخبرة لحل المشكلة بنفسه، وإذا كانت المشكلة غير محددة، في الحالات التي تكون نوعية القرار فيها مهمة، فلا بد أن تهيم طريقة حل المشكلة المجال للتفاعل بين الرؤوسين. وعلى ذلك تستعبد الاستراتيجيات (أ١) و (أ٢) و (ج٢) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذه المواقف.
- ٤ (ب) - قاعدة المشكلة غير المحددة (للفرد):

إذا كان القائد، في الحالات التي تكون فيها نوعية القرار هامة، تنقصه المعلومات اللازمة لحل المشكلة بنفسه، وإذا كانت المشكلة غير محددة، فلا بد أن تتيح طريقة حل المشكلة للرؤوس فرصة استنباط حلول لها. على ذلك تستعبد الطريقتان (أ١) و (أ٢) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذا الموقف.
- ٥ - قاعدة القبول:

إذا كان قبول القرار من قبل الرؤوسين ضرورياً لتنفيذه بفاعلية، وإذا لم يكن مؤكداً قبول أي قرار استبدادي مظرف، تستعبد (أ١) و (أ٢) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذا الموقف.
- ٦ - قاعدة الصراع (تنطبق على المشكلات الجماعية فقط):

إذا كان قبول القرار ضرورياً، وليس من المؤكد قبول قرار مطلق أو استبدادي، ويحتمل حدوث خلاف بين الرؤوسين حول تحقيق الأهداف التنظيمية، فلا بد أن تهيم الفرصة للتفاعل مع بعضهم بعضاً، والتفاوض حول الطريقة المعاملة لآداب أي خلافات بينهم، على أن تترك المسؤولية الكاملة لتحديد ما هو منصف وعادل، وعلى ذلك تستعبد الاستراتيجيات (أ١) و (أ٢) و (د١)، التي لا تسمح بالتفاعل بين الرؤوسين من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذا الموقف.
- ٧ - قاعدة الانصاف (Fairness):

إذا كانت نوعية القرار غير ذات أهمية إلا أن قبول القرار مهم ومن غير المؤكد أن يحدث نتيجة لقرار استبدادي، فلا بد أن تهيم عملية اتخاذ القرار للرؤوسين الفرصة للتفاعل مع بعضهم بعضاً، والتفاوض حول الطريقة المعاملة لآداب أي خلافات بينهم، على أن تترك المسؤولية الكاملة لتحديد ما هو منصف وعادل، وعلى ذلك تستعبد الاستراتيجيات (أ١) و (أ٢) و (ج٢) و (ج٣) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذا الموقف.

٨ - قاعدة أسبقية القبول:

إذا كان قبول القرار ضرورياً، وليس من المؤكد أن يحدث القرار استبدادى، وإذا كان للمرؤوس الدافعية للعمل على تحقيق الأهداف التخطيطية المنظمة في المشكلة، فمن الممكن أن تولى الطرق التي توفر فرص المشاركة المتساوية في عملية اتخاذ القرار إلى الحصول على قدر أكبر من القبول دون المخاسرة بنوعية القرار. وعلى ذلك تستبعد الاستراتيجيات (١) و (١١) و (١) و (ج) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة.

٩ - قاعدة المشكلة الجماعية:

إذا كان للمشكلة تأثيرها المتساوى على كل فرد في مجموعة من المرؤوسين (أي مشكلة جماعية)، فلا بد أن توفر لهم عملية اتخاذ القرار التبعة فرصاً متساوية للتأثير على ذلك القرار. قد يؤدي اتباع طريقة لاتخاذ القرار، مثل (ز) و (د) اللتين توفران فرصاً لأحد المرؤوسين المتأثرين بالقرار للتأثير على ذلك القرار، إلى حدوث شعور بالظلم متمثلاً في المدى القريب في انخفاض درجة الالتزام نحو القرار من قبل أولئك الذين تم تجاهلهم في عملية اتخاذ القرار، وسيكون مصدراً للصراع والانقسام في المدى البعيد.

١٠ - قاعدة المشكلة الفردية:

إذا كانت المشكلة تؤثر في مرؤوس واحد فقط، فإن عمليات تنفيذ القرار التي تتحم مرؤوسين آخرين (غير متأثرين بالمشكلة) بصورة فردية تعدى استنفاد وقت المرؤوسين غير المتأثرين بالمشكلة وتضعف التزام الشخص المتأثر بالمشكلة تجاه القرار وتقلل فرصة تأثيره على القرار. وبذلك تستبعد الطريقتان (ج) و (ز) من مجموعة الطرق المناسبة لاتخاذ القرار في هذا الموقف.

موجز للمصنوع:

- ١ - تمثل عملية اتخاذ القرارات عنصر «الحياة» الرئيس لكل المنظمات، و يرتبط نجاح المنظمة، بصورة أساسية، بفعالية قراراتها.
- ٢ - يتصف الدخل التقليدي لاتخاذ القرارات الفردية بأنه معيارى في طبيعته، يحدد الاجراء الأمثل على افتراض توافر معرفة بالبدائل والنتائج والقيم معرفة تامة.
- ٣ - هناك منظور ثان وأحدث للقرارات الفردية وهو المدخل السلوكى. وأهم الأعمال التي قدمت في هذا الخصوص أعمال المنظرين بارنارد وسميون ومارش وساميرت الذين قدموا فكرة الرشد المحدد كنموذج للسلوك الحقيقى في عملية اتخاذ القرارات الفردية.
- ٤ - من التطورات الحديثة في مجال اتخاذ القرارات الفردية دراسة تأثير غموض المعلومات وخصائص الشخصية كذلك على سلوك الفرد في اتخاذ القرارات.
- ٥ - تتناول نماذج معالجة المعلومات للسائل المتعلقة بالمعلومات التي يتكبد عليها الناس والكيفية التي يستفاد بها من تلك المعلومات في اتخاذ القرارات. وقد أثبت الدراسات التي حاولت الكشف عن سياسة متخذى القرار من خلال دراسة المعلومات المتوافرة لهم واختياراتهم الفعلية إلى فكرة «الاعتماد على الذات»، كما تم التوصل إلى أن الكشف عن السياسة المتبعة في القرار من خلال دراسة الكشف عن السياسة يؤدي إلى تحسين نوعية القرار.
- ٦ - انتقل البحث في مجال المعالجة البشرية للمعلومات (Hip) إلى مجالين إضافيين: دراسة لكيفية التي يؤدي بها التباين في القدرات الذهنية للمديرين إلى اختلاف درجة فعاليتهم في مواقف اتخاذ القرار المختلفة ودراسة مدى اختلاف المديرين في أساليب اتخاذ القرارات.
- ٧ - تشمل استراتيجيات العمليات الجماعية لاتخاذ القرارات أسلوب المجموعة الاسمية وطريقة دلفى ونموذج فروم و ياتون و ياجو التي يحاول كل منها ترقية الدرجة النوعية للقرارات الجماعية والاستفادة من الجوانب الإيجابية للقرارات الجماعية.

أسئلة للمراجعة

- ١ - صف طبيعة عملية اتخاذ القرارات ؟ لماذا هي ضرورية بالنسبة للمديرين؟
- ٢ - اذكر العوامل الرئيسية للموقف الذي يتخذ فيه قرار فردي. كيف ترتبط هذه العوامل ببعضها؟
- ٣ - اذكر أوجه الاختلاف الأساسية بين النظرية التقليدية والنظرية السلوكية لاتخاذ القرارات.
- ٤ - ماذا يعنى مصطلح «الرشد المحدود»؟
- ٥ - ما هى الدلالات الرئيسية لمفهوم الرشد المحدود؟
- ٦ - ما هى المعالجة البشرية للمعلومات ؟ كيف تساعد معرفة هذه الظاهرة فى فهم عملية اتخاذ القرارات.
- ٧ - اذكر أوجه الاختلاف الرئيسية بين نظم اتخاذ القرار التوحيدي والمحددة والمتفرقة.
- ٨ - ما المقصود بالكشف عن السياسة؟
- ٩ - حدد أوجه الاختلاف الرئيسية بين عمليات اتخاذ القرار الفردية والجماعية؟
- ١٠ - هل لاحظت تأثيرا للتفكير الجماعى فى أى موقف من المواقف؟ ما هى الأمراض الظاهرة؟

حالة دراسية عن عملية اتخاذ القرارات داخل الجماعات

مخاطر العمل داخل الجماعات :

ثال العالم الخامس بيب لا تين (Bib Latane)، الأستاذ بجامعة ولاية أوريغون، جائزة الاتحاد الأمريكى لتقدم العلوم لعام ١٩٨٠ فى علم النفس الاجتماعى، مجموعة من التجارب تضمنت عددا من الناس الذين يعملون فى جماعات. وقد توصل بيب إلى أن الناس الذين يعملون فى جماعات يعملون نحو الكسل والتراخى وإلى أن هناك تشكلا للمسؤولية بين جماعات العمل، إذ يشعر كل فرد بدرجة أقل من المسؤولية للمساعدة لوجود أشخاص آخرين.

وبالرغم من أن نتائج الأستاذ لا تين تستند على دراسات تجريبية أجريت على طلاب، إلا أن مكتبنا لا يبحاث الأسطول الأمريكى، قد قدم الدعم المالى اللازم للتوسع فى هذا البحث ليشمل دراسة جماعات العمل واتخاذ القرار فى جماعات السكرتارية، واجتماعات لجنة المديرين ومركز المراقبة الجوية. ولم يستثن الأستاذ لا تين لماذا تقل إنتاجية الجماعات التى درسها عن حاصل جمع إنتاجية الأفراد الذين يعملون بمسورة مستقلة. ويفترض لا تين أن الناس فى الجماعات «يتزارون وسط الجماعة الكبيرة ولا يتحملون أى مسؤولية شخصية للاخطاات التى تحدث فيها». واحتمال آخر لتلك الظاهرة يتمثل فى أن الأفراد «يصبحون كما مجهولا وسط الجماعة الكبيرة» ولا يتلقون مكافآت نظير اتخاذهم قرارات ثبت نجاحها.

أسئلة إرشادية:

- ١ - كيف يمكن أن تصالح طريقة المجموعة الاسمية المشكلات التى لم يتم الكشف عنها فى دراسة لا تين؟
- ٢ - كيف يمكن استخدام نموذج فروم و ياتين للتغلب على مشكلة تشتت المسؤولية فى قرار الجماعة؟
- ٣ - هل يمكن أن تكون الميزة للعمل الفردي وعدم استخدام الجماعات فى المشروعات، حلا للمشكلة التى لم يتم الكشف عنها فى أبحاث لا تين؟

تمرين تجريبي

القرار التفيذي :

الغرض من التمرين: يطبق هذا التمرين أسس نموذج فروم و ياترن الذي عرض سابقا في هذا الفصل، و يهدف إلى تحقيق الأتي :

- ١- توفير الخبرة في اتخاذ سلسلة من القرارات الفعلية.
- ٢- إتاحة الفرصة للدارسين لتحليل الجوانب والمواقف المختلفة للقرار الصعب.
- ٣- تأكيد الدور الرئيسي لعملية اتخاذ القرارات في ممارسة القيادة.

المعارف المطلوبة :

لأداء هذا التمرين، لابد من الرجوع إلى شكل (١٢ - ١٠) و (١٢ - ١١).

كيفية الإعداد للتمرين

- ١- يعمل كل طالب بمفرده
- ٢- أن يطالع المشاركون على النص التالي:

(الافتراض) أنك المدير الإداري لمؤسسة كبيرة تعمل في مجال الخدمات الصحية وتدير ستة عشر مستشفى في ثلاثة أقاليم متجاورة. تقدم المؤسسة خدمات متكاملة علاجية وفي مجال طب الأسنان للأعضاء، وقد توسعت خدمات المؤسسة بسرعة خلال الخمس السنوات التي قضايتها مديرا لها (عندما تسلمت وظيفتك كان عدد المستوصفات العاملة أربعة فقط).

يمرّ التحوسع الكبير للمؤسسة، إلى حد ما، لبعض القرارات التي اتخذتها في الوقت المناسب، إلا أنك تعتقد أن الفرصة قد كانت مواتية بالفعل للمؤسسة حيث لا منافس لها في المنطقة وأن الظروف، بخلاف قراراتك، قد أدت إلى نجاح مهمتك.

كانت إحدى النتائج الثانوية السلبية لهذا النجاح، هي أنك قد اشتهرت بين ممرضيك بأنك حلاق في اتخاذ القرارات، مما جعلهم يعتمدون عليك في التوجيه في اتخاذ القرارات حتى في المسائل التي ترى أنها لا تتفق والموقف - إنك تفضل أن يقوموا باتخاذ مزيد من القرارات بأنفسهم دون مساعدتك.

خصص مجلس الإدارة لكتبتك، مؤخرا، اعتمادات جديدة لإنشاء المستوصف رقم ١٧ وتوفير العاملين له. وتكمن المشكلة التي تواجهها في اختيار الموقع المناسب لهذا المستوصف وأنت تعرف أنه ليس هناك خيارات محددة لاتخاذ القرار. وأن هناك عددا من المواقع البديلة التي يتضمن تقويمها على أساس مجموعة من المعايير المعقدة. لقد طلبت من مديري المستوصفات أن يراقبوا بدقة المواقع ذات المستقبل الواعد وتعتقد أن معرفتهم اللصيقة للمناطق سيساعد كثيرا في الاختيار الأخير للموقع.

سيكون لدعم مديري المستوصفات للمشروع الجديد أهمية قصوى إذ أن نجاح المستوصف الجديد سيعتمد على استعدادهم لتوفير الاختصاصيين والدمع الفني للمشروع الجديد خلال الأيام الأولى للتشغيل.

سيؤثر نجاح المشروع الجديد على كل العاملين بصورة مباشرة حيث أنهم سيستفيدون من التوسع في مجال العمل، وبصورة غير مباشرة، لأنهم جزء من مؤسسة متنامية وناجحة.

إرشادات للتمرين:

- ١ - يقوم كل مشارك بدور المدير الإداري، و يقوم بتحليل المشكلة وفق القاعدة الواردة بشكل (١٢ - ١١) وعليه أن يقوم بتحليل المشكلة على أساس الأسئلة التالية المبينة بشجرة القرارات بوجه خاص:

أ - نوعية القرار ضرورية :	نعم/ لا	ب - توفر المعلومات للتحقق :	نعم/ لا
ج - هل المشكلة محددة :	نعم/ لا	د - القبول (لمى الممرضين) :	نعم/ لا
هـ - احتمال القبول مسبقا :	نعم/ لا	و - توافق الأهداف :	نعم/ لا
ز - الصراع :	نعم/ لا	ح - توفر معلومات كافية للمؤوس :	نعم/ لا

- ٢ - بناء على التحليل الفردي للمشكلة موضوع القرار، ضع صورة للمشكلة، وحدد استراتيجيات اتخاذ القرارات التي تزكها من ضمن الاستراتيجيات المبينة في جدول (١٢ - ١٠).

حدد نوعية المشكلة (من تحليل شجرة القرارات في شكل ١٢ - ١١) . - مجموعة استراتيجيات اتخاذ القرارات المناسبة.

- الاستراتيجية التي توصي بها.

- ٣ - أن يتجسس المشاركون مرة أخرى في مجموعات، و يقدم كل منهم الاختيار الذي توصل إليه. على جميع المشاركين تحليل النقاط التي تثار في المجموعة ومناقشتها.

Notes :

1. Adapted from Myron Mignon, "How Top Managers Make a Company's Toughest Decision", *Fortune*, March 18, 1985, pp. 52-57.
2. *Ibid*, p. 52.
3. *Ibid*, p. 56.
4. For more on this topic, see Irwin Gross, *Design for Decision* (New York: Macmillan, 1953); Clifford Springer, Robert Herlihy, and Robert Beggs, *Advanced Methods and Models* (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1965).
5. R. L. Ackoff, *Scientific Method: Optimizing Applied Research Decisions* (New York: John Wiley, 1962); Victor H. Vroom and P. W. Yetton, *Leadership and Decision Making* (Pittsburgh: University of Pittsburgh, 1973).
6. M. Soverign and H. Zimmerman, *Quantitative Models for Production Management* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1974).
7. Harry F. Everts, *Introduction to PERT* (Boston: Allyn & Bacon, 1974); Martin Starr, *The Structure of Human Decisions* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1967); R. Levin and R. Lamone, *Quantitative Disciplines in Management Decisions* (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1968).
8. J. L. Cochrane and M. Zeleny, eds., *Multiple Criteria Decision Making* (Columbia: University of South Carolina, 1973); David Goodman, "A Goal Programming Approach to Aggregate Planning of Production and WorkForce", *Management Science*, 1974, pp. 1569-75.
9. D. J. Bartholomew and A. R. Smith, eds., *Manpower and Management Science* (Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1971).
10. James G. March and Herbert A. Simon, *Organizations* (New York: Wiley, 1958); R. M. Cyert and James G. March, *A Behavioral Theory of the Firm* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1963); Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, 3rd ed. (New York: The Free Press, 1976).
11. Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive* (Cambridge, Mass.: Harvard University, 1938); Herbert A. Simon, *Administrative Behavior* (New York: Macmillan, 1957); March and Simon, *Organizations*; Cyert and March, *Behavioral Theory of the Firm*.
12. March and Simon, *Organizations*, p. 11.
13. W. Baumol, *Business Behavior, Value, and Growth* (New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1967); R. Mosen and A. Downs, "A Theory of Larger Managerial Firms", *Journal of Political Economy*, 1965, pp. 221-36; K. Boudreaux, "Managerialism and Risk Return Performance", *Southern Journal of Economics*, 1973, pp. 366-72.
14. Noreen M. Klein, "Utility and Decision Strategies: A Second Look at the Rational Decision Maker", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, pp. 1-25.
15. Simon, *Administrative Behavior* (1976), p. xviii.
16. William E. Gifford, H. Randolph Bobbitt, and John W. Slocum, Jr., "Message Characteristics and Reception of Uncertainty by Organizational Decision Makers", *Academy of Management Journal*, 1979, pp. 458-81.

17. Arthur P. Brief, Mary Van Sell, and Ramon J. Aldag, "Vocational Decision Making Among Women: Implications for Organizational Behavior", *Academy of Management Review*, 1979, pp. 521-30.
18. Deen Tjosvold, "The Effects of Crisis Orientation on Managers' Approach to Controversy in Decision Making", *Academy of Management Journal*, 1984, pp. 130-38.
19. James D. Thompson, *Organizations in Action* (New York: McGraw-Hill, 1967); March and Simon, *Organizations*, Chapter 6.
20. Rene M. Dawes and B. Corrigan, "Linear Models in Decision Making", *Psychological Bulletin*, 1974, pp. 95-106; M. J. Driver and A. J. Rowe "Decision Making Styles: A New Approach to Management Decision Making", in C. L. Cooper (ed.), *Behavioral Problems in Organizations* (Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc., 1979); H. Einhorn, "The Use of Non-Linear, Non-Compensatory Models as a Function of Task and Amount of Information", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1971, pp. 1-27; L. R. Goldberg, "Five Models of Clinical Judgment: An Empirical Comparison Between Linear and Non-Linear Representations of the Human Inference Process", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1971, pp. 458-78; H. Einhorn and R. M. Hogarth, "Unit Weighting Schemes for Decision Making", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1975, pp. 171-92.
21. Marc J. Wilace, Jr., and Donald P. Schwab, "A Cross-Validated Comparison of Five Models Used to Predict Graduate Admission Committee Decisions", *Journal of Applied Psychology*, October 1978, pp. 559-63.
22. Dawes and Corrigan, "Linear Models in Decision Making".
23. Einhorn, "Use of Non-Linear, Non-Compensatory Models".
24. Joseph P. Cain and Michael J. Stahl, "Modelling the Policies of Several Labor Arbitrators", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 140-47.
25. R. M. Dawes, "A Case Study of Graduate Admissions: Application of Three Principles of Human Decision Making", *American Psychologist*, 1971, pp. 180-88.
26. Ibid.
27. Ibid.
28. William Taggart and Daniel Robey, "Minds and Managers: On the Dual Nature of Human Information Processing and Management", *Academy of Management Review*, 1981, pp. 187-95; Daniel Robey and William Taggart, "Measuring Managers' Minds: The Assessment of Cognitive Style in Human Information Processing", *Academy of Management Review*, 1981, pp. 373-83. David M. Schweiger, "Measuring Managers' Minds: A Critical Reply to Robey and Taggart", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 143-51; Daniel Robey and William Taggart, "Issues in Cognitive Style Measurement: A Response to Schweiger", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 152-55; Alan D. Myer, "Mingling Decision Making Metaphors", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 6-17; David M. Schweiger, "Is the Simultaneous Verbal Protocol a Viable Method for Studying Managerial Problem Solving and Decision Making?" *Academy of Management Journal*, 1983, pp. 185-91; Jeffrey D. Ford and W. Harvey Hegarty, "Decision Makers' Beliefs About the Causes and Effects of Structure", *Academy of Management Journal*, 1984, pp. 271-91.
29. Schröder, Driver, and Steufert, *Human Information Processing*.
30. M. J. Driver and T. J. Mock, "Human Information Processing, Decision Style Theory, and Accounting Information Systems", *Accounting Review*, 1975, pp. 490-506.
31. Taggart and Robey, "Minds and Managers".
32. K. R. Andrews, *The Concept of Corporate Strategy*, (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1971); D. C. Hambrick, "Operationalizing the Concept of Business-Level-Strategy Research", *Academy of Management Journal*, 1980, pp. 587-75; C. W. Hofer and D. E. Schendel, *Strategy Formulation: Analytical Concepts* (St. Paul: West Publishing, 1978); James W. Frederickson and Terence E. Mitchell, "Strategic Decision Processes: Comprehensiveness and Performance in an Industry with an Unstable Environment", *Academy of Management Journal*, 1984, pp. 399-423; Ellen Earle Chaffee, "Three Models of Strategy", *Academy of Management*

- ment Review**, 1985, pp. 89–96; Ian S. Mitroff, **Stakeholders of the Organizational Mind** (San Francisco: Jossey-Bass, 1984).
33. Ibid.
 34. Anil K. Gupta and V. Govindarajan, "Business Unit Strategy, Managerial Characteristics, and Business Unit Effectiveness at Strategy Implementation", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 25–41.
 35. Chaffee, "Three Models of Strategy"; Mitroff, **Stakeholders of the Organizational Mind**; L. J. Bourgeois, III, "Strategic Management and Determinism", **Academy of Management Review**, 1984, pp. 586–96; Gregory B. Northcraft and Gerrit Wolf, "Dollars, Sense, and sunk Costs: A Life Cycle Model of Research Allocation Decisions", **Academy of Management Review**, 1984, pp. 225–34; Michael J. Stahl and Thomas W. Zimmerer, "Modeling Strategic Acquisition Strategies: A Simulation of Executives' Acquisition Decisions", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 369–83; Frederickson and Mitchell, "Strategic Decision Processes"; I. C. MacMillan and A. Merشلach, "Replacement Versus Expansion: A Dilemma for Mature U. S. Business", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 708–26.
 36. Stephen A. Stump, Richard D. Freedman, and Dale E. Zand, "Judgemental Decisions: A Study of Interaction Among Group Membership, Group Functioning, and the Decision Situation", **Academy of Management Journal**, 1979, pp. 765–82.
 37. D. Hellriegel and John W. Stocum, Jr., **Organizational Behavior: Contingency Review** (St. Paul: West Publishing, 1980).
 38. P. Nutt, "Models for Decision Making in Organization and Some Contextual Variables That Stipulate Optimal Use", **Academy of Management Review**, 1976, pp. 84–98; D. Hambrick and C. C. Snow, "A Contextual Model of Strategic Decision Making in Organizations", **Proceedings of the 37th Annual Meeting of the Academy of Management**, 1977, pp. 109–12.
 39. Marvin E. Shaw, **Group Dynamics**, 2nd ed. (New York: McGraw-Hill, 1978), p. 35; I. D. Steiner, **Group Process and Productivity** (New York: Academic Press, 1972).
 40. Ibid.
 41. Gayle W. Hill, "Group Versus Individual Performance: Are N + 1 Heads Better Than One?" **Psychological Bulletin**, 1982, pp. 517–39.
 42. Ibid.
 43. Irving L. Janis, "Groupthink", **Psychology Today**, November 1971, pp. 71–74; Irving L. Janis, **Victims of Groupthink** (Boston: Houghton-Mifflin 1972).
 44. A. Van de Ven and A. Delbecq, "The Effectiveness of Nominal, Delphi, and Interacting Group Decision Making Processes", **Academy of Management Journal**, 1974, pp. 805–21; A. Delbecq, A. Van de Ven, and D. Gustafson, **Group Techniques: A Guide to Nominal and Delphi Processes** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1975).
 45. N. Dalkey, **The Delphi Method: An Experimental Study of Group Opinions** (Santa Monica, Calif.: Rand Corp., 1969).
 46. Victor H. Vroom and Arthur Jago, "Decision Making as a Social Process: Normative and Descriptive Models of Leader Behavior", **Decision Sciences**, 1974, pp. 743–89.
 47. Ibid.
 48. Victor H. Vroom and Arthur Jago, "On the Validity of the Vroom–Yetton Model", **Journal of Applied Psychology**, 1978, p. 151–82.

Additional References :

- BROMLEY, P. "Task Environment and Budgetary Decision Making". **Academy of Management Review**, 1981, pp. 277-88.
- CAMERER, C. "General Conditions for Bootstrapping Models". **Organizational Behavior and Human Performance**, 1981, pp. 411-22.
- CAMILLIUS, J. C., and J. H. GRANT. "Operational Planning: The Integration of Programming and Budgeting". **Academy of Management Review**, 1980, pp. 369-80.
- FREDERICKSON, JAMES W. "The Comprehensiveness of Strategic Decision Processes: Extension, Observation, Future Direction". **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 445-67.
- PROVAN, KEITH G. "Inter-Organizational Cooperation and Decision Making Autonomy in a Consortium Multi-Hospital System". **Academy of Management Review**, 1984, pp. 494-504.
- SCHULER, R. S. "A Role and Expectancy Perception Model of Participation in Decision Making". **Organizational Behavior and Human Performance**, 1980, pp. 331-40.
- SEEGER, JOHN A. "No Innate Phases In Group Problem Solving". **Academy of Management Review**, 1983, pp. 683-89.
- TJOSVOLD, DEAN, and RICHARD FIELDING. "Effects of Social Context on Consensus and Majority Vote Decision Making". **Academy of Management Journal**, 1983, pp. 500-506.

الاتصال

لقد أتاح ظهور الحاسب الشخصي للمديرين أدوات مساعدة لاتخاذ القرارات والاتصال تشمل البيانات المطبوعة ألياً مثل لوتس ١، ٢٠٢ وسيمفوني (علامات تجارية لشركة لوتس للتطوير)، والبرامج الكبرى لقاعدة البيانات (مدير قاعدة البيانات) التي تستخرج تقارير رقمية من كل نوع، ومجموعة من البرامج الإحصائية التي تقوم بتحليلات لا حصر لها خلال ثوان فقط، وأجهزة معالجة الكلمات التي تنتج للمديرين إمكانية تحرير وتنقيح المذكرات والتقارير والمخططات.

وتستدرج مجلة -ول ستريت-، على أن هذه التقنية الحديثة قد أوجدت مشكلة جديدة لكثير من المديرين، وهي الاتصالات^١. ومن العجيب أن الحاسب الشخصي الذي كان مفترضاً فيه أن يدعم قدرات المديرين في مجال الاتصال قد أحدث بالفعل عائقاً للاتصال من خلال إقامة «جزء» معزولة للبيانات والمعلومات لا يصل إليها إلا المستفيد منها، ويصعب نقلها للأخرين أو وصولهم إليها، فالمعلومات المخزنة في نظام أحد المديرين في فيلادلفيا تبقى بعيدة عن زميله في مينابوليس (أو حتى عن زملائه العاملين في الأدوار السفلى من مبنى فرع الشركة نفسه).

أخذت التطورات الأخيرة التي تقوم بها شركات تطوير النظم الكبرى، مثل إى بي إم (IBM)، على عاتقها حل هذه المشكلة، من طريق استحداث جيل جديد من البرامج الجاهزة للاتصالات اللاسلكية، تسمح بالاتصال المباشر بين أى عدد من الحاسبات الشخصية. وتورد مجلة -ول ستريت- أن هناك مجموعة كبيرة من البرامج الجاهزة للاتصالات اللاسلكية متوافرة الآن، تتيح تخزين البيانات في الحاسب الشخصي لأى بي إم (IBM)، وتسمح بنقلها إلى جهاز من نوع أبل ماكنتوش (Apple Macintosh)، حيث يمكن تحليلها ونقل نتائجها لجهاز وانق (Wang) لمعالجة الكلمات لتضمينها في تقرير واحد.

هناك مشكلات عديدة يلزم حلها ومعدلات صعبة تواجه أولئك الذين يقومون بتركيب معدات الاتصال اللاسلكي تلك. وهذا يلزم الفصل في مسألة ما إذا كان سيتم ربط الحاسبات الشخصية عن طريق «طوق تسجيل عالي التردد في إرسال البيانات» أم عن طريق «طوق التسجيل الأساس»^٢، حيث تحدد هذه الأساليب التقنية كيفية تنقل المعلومات. فطوق التسجيل عالي التردد يسمح بانسياب إشارات عديدة بطريقة متوازية (مثل الطريق السريع المتعدد المسارات)، ولكنه يستخدم تقنية قديمة تتطلب طرق إرسال بطيئة وغير فعالة. على أن هذا الأسلوب من جهة ثانية يسمح بإضافة إشارات نقل البيانات المتوازية مثل الصوت أو الفيديو فما بعد، أما طوق التسجيل الأساسي فهو أحدث وأكثر فاعلية ولكنه لا يسمح إلا بإشارة واحدة لنقل البيانات في وقت واحد (وأن كانت بسرعات عالية).

وقرار آخر يتعلق بإنشاء شبكات اتصال لاسلكية بين الحاسبات الشخصية قديم قدم الاتصالات نفسها، يتمثل في أى الأنماط تتبع في ربط الحاسبات المتعددة (يطلق إخصائيو المعلومات على هذه المسألة مصطلح الهندسة اللاكمية Topology). ويمثل أحد الاحتمالات، و يسمى أداة نقل المعلومات (Bus)، جذع شجرة ضخمة، ترتب نقاطاً ومحطات فيها كفروع تمتد من ذلك الجذع. وهناك نظام بديل يسمى «الحلقة» حيث ترتب كل المحطات في شكل دائري. وبديل ثالث يسمى «النجمة» يربط كل حاسب مباشرة مع الحاسبات الأخرى المرتبطة بشبكة الاتصالات.

أخيراً هناك مسألة الوصول للمعلومات، ومن ضمن الحلول أن يتاح لكل فرد إمكانية غير محدودة للاتصال بكل الحاسبات المرتبطة بالنظام، وتثير هذه الطريقة مسألتين محيرتين:

أولاهما إمكانية حدوث تجاوز طاقة التحميل أو التخزين. فقد تحدث زيادة في طاقة تحميل الدارات وتعارض بين الاشارات وتصبح سرعة المعالجة بطيئة. إذا ما أتبع لكل فرد فرصة الدخول في النظام في أى وقت من الأوقات.

وتتعلق ثنائية المسالتين بالأمن حيث إن الشركة لا ترغب في أن يكون لكل مستخدم النظام إمكانية الوصول لكل المعلومات. فقد أصبحت برامج الاتصالات اللاسلكية متوافرة بصورة تحدد أساليب الاتصال وتوفر ضمانات تكفل سرية ملفات المعلومات وحظر الحصول عليها إلا للغة محددة.

توضح الحالة التي عرضناها في مقبلة هذا الفصل الدور الرئيسي الذي يلعبه الاتصال في مجال الإدارة. ومن الواضح أن الاتصال ضروري في عملية اتخاذ القرارات الفعالة؛ لأن الاتصال هو الوسيلة التي يتم بها نقل المعلومات ذات الصلة بالقرارات، والعنصر الأساسي في تنفيذها. فالإتصال في المنظمات، سواء أكان مكتوباً أو شفهياً، رسمياً أو غير رسمي، موجه نحو الأهداف ويؤدي به ضمان الأداء في كل المستويات والذي يؤدي، بدوره، إلى تنفيذ القرارات وتحقيق الأهداف التنظيمية.

شكل ١٣ - ١ أغراض الاتصال

الوظيفة (الفرصة)	التوجه	الأهداف	مجال للتركيز القلبي واليدوي
... الانفعال (العاطفة)	للمشاعر	زيادة درجة القبول للأدوار التنظيمية.	الرضا ومعالجة الصراع وتخفيف حدة التوتر وتحديد الأدوار.
... الدافعية	التأثير	الالتزام بالأهداف التنظيمية	الطود والسلطة والمواكبة. التعزيز ونظرة التوقع، تعديل السلوك والتعلم.
... للمعلومات	تقلي	توفير البيانات اللازمة لاتخاذ القرارات.	اتخاذ القرارات ومعالجة المعلومات ونظرة اتخاذ القرارات.
... الرقابة	البينة	توضيح الواجبات والسلطة والمسئولية.	التصميم التنظيمي.

تم نسخه بالإن من: "Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis", By William G. Scott and Terence R. Mitchell (Homewood, ILL. 1978) p. 193.

بالإضافة إلى اللمة المتعلقة بالمعلومات التي يؤديها الاتصال، يهتم على التدويرين الاهتمام بالأسس والدلالات السلوكية لهذه العملية (الاتصال). وبما أن الاتصال شكل من أشكال السلوك، فإنه يتأثر بنظامي الدافعية والادراك اللذين تم عرضهما في الفصلين الرابع والخامس. أخيراً، وكما لاحظنا قبل قليل، سيكون للطريقة التي ينظم و يوجه بها الاتصال أثرها على العلاقات بين الإدارات وتوزيع السلطة في المنظمة.

لعل ما كتب حول الاتصال خلال الخمسين عاماً الماضية يوفق ما كتب عن أي موضوع آخر في مجال السلوك التنظيمي. وبناء على ذلك، سنكتفى هنا بعرض ملخص لبعض أهم النتائج حول الاتصال والتي تخلصت من البحث في مجال السلوك التنظيمي. سنقوم أولاً بالنظر في الأغراض الرئيسية للاتصال. ثانياً سنقوم بدراسة نموذج للاتصال يتناول عملية الاتصال كمتفاعل اجتماعي بين أعضاء المنظمة.

وأخيراً، سنقوم بدراسة المشكلات الشائعة المرتبطة بالاتصال - تلك المشكلات التي تحول دون تحقيق أهداف المنظمة وفعاليتها.

وظائف الاتصال :

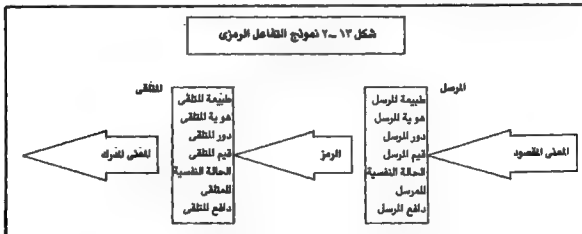
قام ويليام سكوت وتيرنس ميتشل (Scott and Mitchell) بتحديد وعرض الوظائف الرئيسية التي تؤديها عمليات الاتصال داخل المنظمة^٢ وحدداً أربعة أغراض رئيسية يخدمها الاتصال. وقاما بتصنيف نظام الاتصال بتفصيل أكثر عن طريق: توجه الاتصال، والأغراض التي يخدمها الاتصال، والمسائل النظرية، وجوانب البحث التي ركز عليها الباحثون الذين تولوا دراسة ذلك الجانب المعين للاتصال (يعرض شكل (١٣ - ١) نموذجاً أساسياً للاتصال).

جانب العاطفي: تتكون شبكات الاتصال، عادة، من أفراد، ويدخل في أغلب ما يتبادلها الناس ويتنقلون جوانب عاطفية. وقد أوضح خاشنا حول الدافعية العاملين في الفصلين الرابع والخامس، الحاجة إلى للتفاعل اجتماعيا مع الآخرين كأحد عوامل الدافعية للعاملين. الاتصال، سواء أكان رسميا أم غير رسمي، هو إحدى الوسائل الرئيسية لأشباع هذه الحاجة حيث يستطيع العاملون عن طريق الاتصال، لتعبير عن حالات الشعور بالأحباط والرضا لبعضهم وللاذرة. زيادة على ذلك يوفر الاتصال للأفراد إمكانية مقارنة الاتجاهات وعلاج الخوض أو الالتباس المرتبط بوظائفهم وأدوارهم ومجالات الصراع بين المجموعات والأفراد. فلذا كان هناك موقف غير راضى عن راتبه، على سبيل المثال، فإنه يقلل ذلك للآخرين بصورة غير رسمية؛ ليحدد ما إذا كانت هناك مبررات لتلك الأحاسيس أم لا.

الدافعية: تشمل الوظيفة الرئيسية الثانية للاتصال في دفع وتوجيه وتقوم أداء العاملين في المنظمة. وقد لاحظنا في الفصل الحادي عشر، مثلا، أن القيادة هي عملية تكثير يحاول الرؤساء عن طريقها دفع سلوك وأداء للرؤوسين. فالأصل هو الوسيلة الرئيسية المتاحة للدافعية بالنسبة للرؤساء. وعلى ذلك تتضمن كل النشاطات القيادية، مثل إصدار الأوامر ومكافأة السلوك والأداء ومراجعة وتقوم الأداء. تخصيص للهام والوظائف، وتدريب وتنمية مهارات للرؤوسين، اتصالا. وفي الواقع، فإن مبادئ نظرية التميز التي عرشت في الفصل الخامس تزدد رسوخا استنادا على أن للأفراد القدرة على تلقى واستيعاب المعلومات ذات الصلة بالأنماط السلوكية المطلوبة والتصرفات التي يكلفا عليها بما يساعد في ترسيخ السلوك أو تغييره بصورة فعالة.

المعلومات: إلى جانب الوظائف العاطفية والدافعية للاتصال، يقوم الاتصال بوظيفة حيوية في مجال توفير المعلومات بالنسبة لعملية اتخاذ القرارات. وعلى خلاف جانبى للشعور والتأثير، فلالاتصال - في هذه الحالة - توجه تلقى حيث ركز البحث التجريبي في مجال الاتصال على العمليات الخاصة بمعالجة للمعلومات وسبل تحسين مستوى دقة قنوات الاتصال في نقل للمعلومات المطلوبة من قبل الأفراد والجماعات والقرارات التنظيمية.

الرقابية: أخيرا، هناك ارتباط وثيق بين الاتصال والبنية التنظيمية. وفي الواقع، تحاول المنظمات دائما التحكم في نشاطات الأفراد من خلال التنظيم، واستخدام قنوات الاتصال الرسمية. فالخرواظ التنظيمية، مثلا، تمثل قنوات الاتصال الرسمية في المنظمة. وقد سبق أن ذكرنا في هذا الفصل أن مارش وسيمون (March and Simon) أشارا إلى أن المنظمات تتجه إلى تعميم عملية اتخاذ القرارات عن طريق استخدام البرامج حيث إن أغلب أنواع البرامج أو إجراءات التشغيل للقررة تشمل عنصر الاتصال، أي أنها تتطلب أن يتم اتخاذ القرارات وأداء الأعمال عن طريق الاتصالات الرسمية، وأن يتم نقل النتائج عن طريق قنوات الاتصال الرسمية. وعلى ذلك، تمثل قنوات الاتصال الرسمية وسيلة تنظيمية أساسية للرقابية داخل للمنظمات.



نماذج الاتصال :

نموذج سلوكي للاتصال:

ضمن نماذج الاتصال المقترحة، هناك نموذج واحد يساعد أكثر من غيره في فهم الاتصال كنظام. وهو النموذج المستمد من مجال علم النفس الاجتماعي، ويظهر هذا النموذج الذي يطلق عليه مصطلح التفاعل الرمزي (Symbolic Interaction) في شكل (١٢ - ٧).

يعرف هذا النموذج الاتصال بالنظام الذي يقلل به أحد الأفراد أو الجماعات معنى، أو مفزى معينا للآخرين. وشمة طريقة أخرى لتعريف الاتصال وهي: النظر إليه كطريقة أو نظام لنقل المعرفة. فحينما يرغب أحد الأشخاص (المرسل) الاتصال بأخر أو آخرين (المتلقي)، فإن هناك معنى محدد مقصودا في ذهنه. على أن المرسل لا يستطيع أن يقلل الرسالة مباشرة إلى ذهن المتلقي، مثل التداعى، أو تطبيق الخواطر (Telepathic Communication)، بل لا بد من اعتماد المرسل على استخدام شيء ما خارجه، أي رمز من الرموز لينقل المعنى. فالرمز شيء كائن بين الناس يمكن استخدامه في نقل الرسائل.

ولقد كانت الرموز تسمى بالجانب الموضوعي أو للموضوع وللأفكار وللأغراض الذاتية أو الجوانب وتتخذ اشكالا مختلفة:

اللغة: مكتوبة أو شفوية وتشكل أسلوبا رئيسيا لنقل الأفكار.

تعبيرات الوجه والجسم: يمكن أن ترمز لرسائل يحاول شخص ما أن ينقلها للآخرين.

للأصابع: يستخدم الزنى الذي يرتديه الشرطة، مثلا، كرمز للسلطة.

لتفهم الصوت: يمكن أن يستخدم للتعبير عن الدهشة، أو الغضب، أو خيبة الأمل، أو الخوف، بمعزل عما قيل بالفعل.

الرموز الدينية: وتتمثل فكرة عن المعتقدات الدينية لشخص ما.

ومن الممكن استخدام أي شيء أو أي تصرف تقريبا كرمز في أي محاولة للاتصال بين الناس والجماعات والمنظمات. إذا كان الاتصال ناجحا، فيعني ذلك التطبيق الكامل بين المعنى المقصود والمعنى المدرك. أي أن المتلقي سيستخدم الرموز بطريقة تتطابق مع ما يسميه المرسل. ونادرا ما يكون الاتصال داخل المنظمات - في الواقع - خاليا من العيوب بل إن هناك نسقين في عملية الاتصال يتدخلان بين شخص أو أكثر، مما يؤدي - في أحيان كثيرة - إلى التأثير في سلامة الاتصال وهما: استخدام الرموز (الترميز) بواسطة المرسل والتفسير الرمزي (فك الرموز) من قبل المتلقي، مما يؤدي إلى تنقية الاتصال وتحديد الرسائل التي تم استقبالها بالفعل.

استخدام الرموز هو النشاط الذي يقوم المرسل بموجبه بترجمة أفكاره إلى مجموعة من الرموز: لتنقل إلى المتلقي. وهذا النشاط غير بسيط كما يبدو، إذ أنه لا يتضمن استخدام الرموز التي تثير الرسالة فحسب، بل والرموز التي تؤسس الإطار الذي يتم من خلاله بث الرسالة أيضا. ويطلق خبراء علم النفس الاجتماعي على هذا الإطار مصطلح: النفس أو الذات (Self)، وتتضمن هوية المرسل، وموره أو صفته التي يتحدث بها، وقيمه، والحالة النفسية التي يكن عليها عند إجراء الاتصال، والدافع للاتصال. ومن الممكن أن يتم تفسير نفس الرمز بطرق مختلفة عن بعضها تماما اعتمادا على الإطار أو السياق الذي استخدم فيه.

التفسير الرمزي: هو الطريقة التي يترجم بها المتلقي الرمز حسب تأويله أو على أساس الرسالة المستلمة. ومن جهة ثانية، لا يتم تفسير الرمز نفسه فحسب، بل والظروف المحيطة التي تم فيها بث الرسالة. وتعتبر ذات المتلقي هي الظروف أو الإطار الذي يتم تفسير الرسالة على أساسه. وكما هي الحال بالخصبة للمرسل، فإن شخصية المتلقي ووظيفته وقيمه وحالته النفسية ودوافعه تؤثر في حل الرموز المرسله وتفسيرها. فالتفسير الرمزي - إذن - عامل تصفية آخر للرسالة المرسله.

تؤيد الأبحاث التي تمت في أرواح إدارية حقيقية الافتراضات الأساسية لنظرية التفاعل الرمزي، ففي إحدى الدراسات التي تناولت ردود فعل المديرين تجاه رموز الاتصال الشفهي^٤، مثلا، تم اكتشاف سبع خصائص للاتصال الشفهي هي: الشخص الذي يتم الاتصال به (المرؤساء، وأشخاص من خارج التنظيم، والزعماء، والنظراء، والمرؤوسين) والمبادرة (المبادرة الشخصية في مقابل المبادرة بالانضمام من قبل الآخرين)، وسيلة الاتصال (المخاطبة الشخصية المباشرة أو الهاتف)، والجدولة (محدد المواعيد أم يتم بصورة مفاجئة)، والمحتوى (معلومات، طلبات، قرارات)، وأمد الاتصال (قصير أم طويل)، ولكل جانب من جوانب الاتصال الشفهي قيم رمزية، ويؤثر في ردود أفعال المديرين بما في ذلك الأهمية التي يعلقونها بالاتصال، ولهمهم المقصوده ودرجة الثقة فيه.^٥

وهناك عدد من النتائج التي يمكن استنباطها من النظر للاتصال كعملية تفاعل رمزي:

أولاً - يمكن أن تؤدي عملية التصفية (الفلترة) ذات الاتجاهين إلى تشويه الاتصال.
ثانياً، يجب أن يتم تحديد الإطار الذي يتم فيه الاتصال ويتفق عليه من قبل طرفي الاتصال قبل أن يجري الاتصال بينهما. فعلى العاملين أن يقوموا مصدر الرسالة قبل الاستجابة لها، وإلا فإنهم لم يستجيبوا لها أو يتكلموا بها. فقد اكتشف الباحثون -مثلاً- أن نفس الرسالة قد تفسر بطرق مختلفة اعتماداً على مصدرها.^٦

وأخيراً، ترى نظرية التفاعل الرمزي أنه لا بد للمرسل أن يأخذ المطلق في الاعتبار إذا ما أريد مضاعفة فعالية الاتصال. ويتعين على المرسل أيضاً أن يكون حليماً ومطلعاً، بقدر الإمكان، على شخصية وقيم ودوافع المتلقي وحلته النفسية وعليه أن يكون ذاتية تتفق أو تتمازج مع تلك التي للمتلقى.

يؤكد بعض الباحثين بشدة على أن السياق هو أهم جانب من جوانب الاتصال التي تؤثر على ردود فعل المتلقي. ويشير أحد المنظرين إلى أن أغلب المديرين يفترضون أن سياق الاتصال يشبه القناة اللفظية.^٧ على أن هذا الاعتقاد يقود المديرين للافتراض بأنهم يستطيعون الاتصال بجهود يسيرة لا يذكر. وهذا الاعتقاد خاطئ. ويمكن أن يؤدي إلى نتائج غير محمودة حيث يمكن أن يضعف درجة الرضا الذاتي واللحقة المفرطة بالاتصالات القائمة حالياً. كما يمكن أن يؤدي ذلك إلى تخصيص موارد محدودة جداً للاتصال من قبل المدير، أو يرفض المدير تعلم طريقة أفضل للاتصال. أخيراً من الممكن أن يقود الاعتقاد بالتشبيه المجازي للاتصال بالقناة اللفظية إلى أن تخصص المنظمات قدراً ضئيلاً من الموارد والاهتمام بتحسين نظام الاتصال فيها.^٨

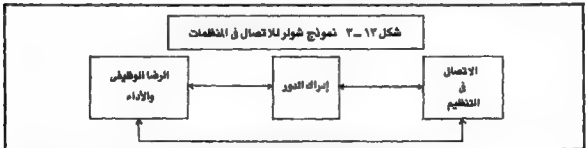
نماذج الاتصال في التنظيم :

ما زال البحث التجريبي حول الترابطات بين الاتصال ومدرجات الدور والأداء والرضا الوظيفي في بدايته. وتمثل هذه الجهود دراسات أجراها راندال شولر (Randall Schuler)^٩ بتنص أفكاره، التي عرضها شكل (١٢ - ٢) بإيجاز، على أنه لا بد من ربط الاتصال التنظيمي مع مدرجات الدور ببطء متدليلاً، وربط مدرجات الدور بالأداء والرضا بنفس الصورة.

لفكرة التبادل (المشار إليها بالأسهم في شكل (١٣ - ٣)) بعض الدلالات الهامة المتعلقة بتأثير الاتصال على الأفراد داخل المنظمة على النحو التالي:

أولاً - لا يؤثر دور الشخص على تأويله للمعلومات المرسلة فقط (كما أشرنا لذلك سابقاً)، بل ويمكن أن يتأثر الدور بالاتصال أيضاً. ثانياً - يشير النموذج إلى أن مدرجات الدور تقوم مقام الوسيط لتأثير الاتصال على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين وأدائهم. وأخيراً - يشير النموذج إلى أن مدرجات الدور تتفاعل مع الرضا والأداء.

و يورد روبرت كيلر (Robert Keller) و ويليغورد هولاند (Wierford Holland) دراسة حول أدوار الاتصال في المنظمات ذات دلالات بالذات للمديرين.^{١٠} وقد توصلا إلى أن للقيامين بالاتصال وصالتي الأفكار الجديدة في منظمات البحث والتطوير خصائص فردية معينة ويعملون أدواراً خاصة داخل منظماتهم. و يتميزون بالتوجه الاندماجي والوضوح والذات ومستهوى عال من التعليم ودرجة عالية من الاطلاع، وواجهات ذات طبيعة إشرافية والمتمركز في شبكات الاتصال.^{١١}



Randal S. Schuler: "A Role Perception: Transitional Process Model for Organizational Communication - Outcome Relationships", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1979, p. 270.

المصدر:

السلوك في المنظمات صور الفيديو

يتوقف نجاح أي منظمة في عالم اليوم الذي يتسم بالتعقيد والدينامية بشكل كبير، على قدرتها على الاستجابة السريعة والفعالة لامتصاصات وآراء الجمهور، ولكن كثيراً من المديرين، لسوء الحظ، ليسوا مصنفين جيدين، خاصة حينما يتطلب الأمر الحديث من خلال التلفزيون.

ليس بمستغرب أن يزدهر نشاط تدريب المديرين على الظهور على شاشات الفيديو. وقد نشأت - نتيجة لذلك - العديد من مؤسسات التدريب التي تملك خدمات مستشارين ومديرين في مجال التفقة على مستوى القطر كله. كما تتزايد أعداد المؤسسات المشاركة في هذا النشاط برميما، مثل اكسون (Exxon)، وقريس (W. R. Grace)، وقلف (Oscill)، وماكوناك، ولوكهيد، وسيطي بانك، وستفهاوس، وبلور بد، وبريستول مايرز، كدفعة أول. ليس هذا النوع من أنواع التدريب ضرباً من العبث، إذ اتضح من استفتاء أجرته مؤسسة روبر (Roper) في عام ١٩٨١ أن ٧٦٪ من كل الأمريكيين يتلقون معلوماتهم من التلفزيون. وأهم من ذلك، أو القابلية تقول إن التلفزيون هو وسيلة الاعلام التي يثقون في معلوماتها أكثر من غيرها.

يشتمل برنامج التدريب المعلن على نشاط مكثف اليوم أو ليومين أو ثلاثة أيام كاملة يتضمن مقابلات المحاكاة (أو الاستجواب المحكم، كما يحلو للبعض تسميتها). يتم تسجيلها على شريط فيديو لعرضها ومعرفة الأخطاء فيها فيما بعد. يقوم بإجراء المقابلات أشخاص لهم إلمام تام بالشركة المدينة ونشاطاتها، مما يفرض على المدير ضرورة التتبع لهذه المقابلة. ويتم ملاحظة أسلوب حديث المدير ومظهره وحركاته من مشاهدة عرض الشريط فيما بعد.

ما هي عوامل الاتصال التلفزيوني الناجح؟

- الاستعداد: עוד نفسك على مواجهة الأدوات للساحة حتى لا تغمض عينيك أثناء المقابلة.
- أدوات التجهيل: تقلل استخدام أدوات التجهيل (التيكاج) لأنها تصنع مظهر.
- الملابس: تجنب ارتداء الملابس ذات الألوان الناصعة الشديدة السواد أو الشديدة البياض. اللون البني والأزرق هما الأفضل.
- طريقة الجلوس: الأفضل أن تعمل بجسمك إلى الأمام ويداك وذراعاك أعلى الخصر ويفضل وضعهما على المخذلة - تجنب الإيماء بسيرة متكررة.
- اتجاه المظهر: ركز نظرك على من يجري المقابلة وليس على المشاهدين.
- الاختصارات: تجنب الاختصارات، استخدم كلمات بسيطة ومباشرة.
- القهويد الزمنية: لكن إجاباتك قصيرة. قد تساعد الاجابات السهلة في توضيح ما ترمى إليه ولكن في حالة تسجيل البرنامج على شريط فيديو فإن أغلب إجاباتك ستنتهي في غرفة الموتجات.
- إلهواز المحرق: حسب لك الاعضاء الشديدة مرقا فلا تستخدم المنديل إذ أن استخدام المنديل يجعله تبدو متضايقا. امسح حاجبيك بطرف اصبعك وجفف إرسبك باليدليل تحفظدون أن يلاحظكك أمد. هذه الطريقة تجعلك تبدو حسن الانتباه ومهتما أكثر.
- الاختصارات: استخدم الاختصارات فقط في الحالات التي كعدم النقطة التي تطرحها. وتأك من صحة الأرقام إذ يمكن أن يعرف الشفص الذي يجري المقابلة أنك اخطأت إذا كان ملما بالموضوع.
- التكسجر والسجرفة: لا تعامل معاملة مضيفك بمجرفة مهما كان للوقوف. إنك تكتسب الكثير من أسلوبك الكيس اللطيف ومع ذلك تثبت من أنك تعرف أكثر ممن يجري المقابلة.

ملخوذة من:

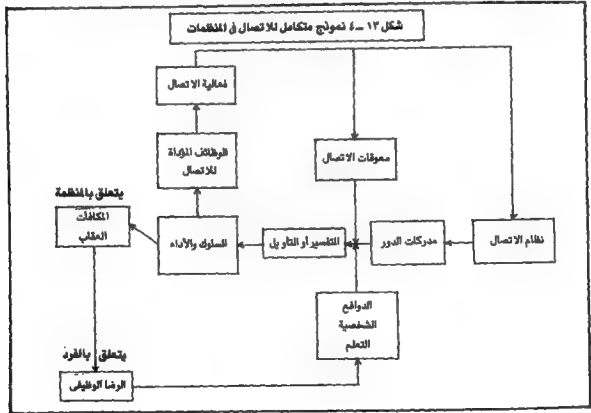
نموذج متكامل للاتصال في المنظمات :

تم تضمين وترتيب المعلومات والأبحاث التي أجريت حول الاتصال في المنظمات حتى الآن في نموذج متكامل للاتصال في المنظمات على النحو الوارد بشكل (١٣ - ٤). وهناك العديد من العوامل الواردة في النموذج تتطلب اعتمادا خاصا. أولا: الاتصال عملية يتم بموجبها نقل المعلومات. ومن الممكن أن تكون وسيلة نقل المعلومات شفوية، أو مكتوبة أو مرئية، أو سموعة، الإلكترونية أو غير آلية. أو تتضمن مجموعة من وسائل الاتصال. ويشير النموذج - من جهة ثانية - إلى أنه ليس هناك تطابق مباشر بين نظام الاتصال وبعض النتائج مثل السلوك والأداء. وتؤثر مدركات الدور ومعوقات الاتصال والتأويل الشخصي في وقع الاتصال على السلوك والأداء.

تشير الأبحاث والنماذج التي تم عرضها سابقا في هذا الفصل إلى أن الخصائص الفردية ونظم الدافعية تلعب دورا رئيسيا في الاتصال. فمدركات الدور - مثلا - تؤثر في المعنى الذي يفهمه الشخص من رسالة معينة. زيادة على ذلك سنرى لاحقا كيف تلعب معوقات الاتصال، (مثل التحريف)، الرسالة المعينة وتؤثر في تفسيرها.

ولا يمكن معرفة أثر الاتصال على السلوك والأداء، دون معرفة عملية الإدراك التي يتلقى بموجبها الشخص الرسالة ويؤولها بطريقة مناسبة. علينا أن نتذكر ما جاء بالفصل الثالث من أن الإدراك هو نوع من أنواع السلوك، وهو بهذه الصفة يتأثر بمرور متميزة بالذوابع والشخصية والتجربة السابقة في التعلم. ويرتبط على تباين الأفراد في هذه العوامل، اختلاف في التفسير، حتى لو كانت مدركات الدور ومعوقات الاتصال متماثلة.

السلوك والأداء نتائج تعود إلى كل من المنظمة والفرد، فالسلوك والأداء الناتجان عن واقعة اتصال معينة في المنظمة سيؤديان إلى تحقيق (أو الفشل في تحقيق) مهمة ما، يزد إنجازها (مثل: الانفعال، والدافعية، والمعلومات، والرقابة). و، يحدد مدى التطابق بين ما يعنيه المدير والمضمون المدرك للرسالة، درجة فعالية الاتصال التي تم تحقيقها. ويشير نموذجنا المتكامل إلى ضرورة قيام المنظمات بمراقبة فعالية الاتصال، وإجراء التغييرات اللازمة في عملية الاتصال ومحاولة إزالة معوقات الاتصال لتحسينه.



والمسلوك والآداء أيضا تأثيرهما على الفرد. حيث تتبع السلوك والآداء — دائما — نوعيات مختلفة من المكافآت والعقوبات. فالرضا استجابة فردية للمكافآت والعقوبات، وهذا وضع نفس يتيح للفرد فرصة مراقبة مستوى المكافأة المترتبة على السلوك والآداء، وتتأثر على الخصائص النفسية مثل الدوافع والشخصية والتعلم. ونتيجة للرضا، يمكن أن تغير هذه العوامل والعمليات الفردية الطرق التي يفسر بها الأفراد الرسائل أو المعلومات المنقولة في المستقبل.

أخيرا، يؤكد نموذجنا المتكامل على ضرورة تكامل الخصائص الفردية والتنظيمية حتى يمكن فهم نظام الاتصال وأثره. فالأصل عملية فردية وتنظيمية على السواء، وتتأثر بالخصائص التنظيمية (مثل: معوقات الاتصال، والحوافز والعقوبات التنظيمية)، والخصائص الفردية (مثل: الرضا، والدوافع، والشخصية، والتعلم).

معوقات الاتصال الفعال:

قد يرسل أحد المشرفين مذكرة لأحد مرؤوسيه يهنئه فيها على إنجاز مهمة ما في الوقت المحدد للاندجاز، ويعبر عن أمله في أن يكون أداءه مستقبلا بهذا المستوى. قصد المخرف أن تكون هذه المذكرة مجرد تهنئة. تسلم الموظف المذكرة ملتئما. «هذا التصرف حقيق بالمشرفين، حينما تعمل بجد لتتجز مهمة في الوقت المحدد لها، فليس هناك غير إبلاغك أنهم يتوقعون منك نفس هذا المستوى من الأداء في كل الأوقات».

يمكن القول، عرغيا، وكرد فعل لهذا المثال «يمكس هذا الموقف فشلا في الاتصال». وبالرغم من أن أسباب اختلال الاتصال قد تبدو بسيطة، إلا أن الاختلال قد ينشأ في الواقع من أسباب معقدة. وتوضع دراسة نموذج التفاعل الرمزي في شكل (١٣ - ٢) عددا من العوامل التي تؤدي إلى الاختلال في الاتصال وتنقسم إلى مجموعتين رئيسيتين:

(٢) الانفراد في حجم المعلومات.

(١) التحريف في المعلومات المنقولة

وستتناول كلا من هاتين المشكلتين على التوالي:

١ - تحريف المعلومات:

يشير النموذج المتكامل للاتصال إلى أن الاتصال عملية معقدة تتضمن — من ناحية — استخدام الرموز أو الترميز لنقل الرسالة، بالإضافة إلى تحديد محتوى الرسالة، وتفسير أوفك الرموز، لفهم الرسالة المستلمة من جهة أخرى. ومن المحتمل أن تحدث في كل مرحلة من مراحل هذا التفاعل مغوة ينشأ عنها خطأ في التفسير أو معان غير مقصودة.

وستتناول هذا أربعة من هذه المعوقات:

١ - خصائص المتلقي:

قد تكون الطريقة التي يستجيب بها الأشخاص المخطفون لنفس الرسالة متباينة تماما لأسباب أو دوافع شخصية مختلفة. فقد يؤدي التعلم أو التجارب السابقة، كما رأينا في الفصل الثالث، إلى اكتساب عادات لتفسير أو تأويل الأشياء. وبناء على ذلك، يمكن أن يكون رد فعل شخصين نشأ في بيئتين مختلفتين — مثلا — مختلفا تماما لموضوع سياسي واحد. فالشخص الذي نشأ في بيئة تعطي قيمة كبيرة لأراء الشخصية السياسية البارزة قد يأخذ أراء الشخص المنتخب مأخذ الجد، فيما يتشكك الشخص الذي يتأثر بانتقاد السياسيين وعدم ثقته فيما يقولون فيفسر من نفس الأراء.

من الممكن أن تؤثر الدوافع والشخصية في فك رموز الرسالة أو تفسيرها. وهذا شكل من أشكال الإدراك، فالوظف الذي يتميز بالحاجة القوية للتقدم في المنظمة، و يمتص بالمخالف، قد يفسر لبتسامة الرئيس المباشر وتحليقه العارض كمؤشر إلى أنه «شخص محبوب» و ينتظر توقيته. أما الشخص الذي يتصف بضعف الحاجة للتقدم، و يترزع للتشاور، فقد يفسر نفس التطبيق من الرئيس على أنه شيء عارض ولا علاقة له بأي موضوع آخر.

ب- الإدراك الانتقائي:

تلقى الرسالة ضرب من ضرب السلوك الإدراكي. فالناس، بوجه عام، يتجهون إلى سماع جزء من الرسالة «وإعمال» المعلومات الأخرى لعدة أسباب. و يمثل أحد أهم هذه الأسباب في الحاجة إلى تجنب أو تخفيف حدة للتناقض المعرفي. لذلك يتجه الناس إلى غش النظر عن المعلومات التي تتعارض مع المعتقدات التي رسخت فيهم من قبل. و يحدث الإدراك الانتقائي حينما يقوم المتلقي بنقوم بقرينة الاتصال بما في ذلك دور شخصية وقيم ومزاج ودوافع المرسل.

يرجع التفسير الدقيق لنظرية التفاعل الرمزي، في الواقع، بأنه لا يمكن فك رموز أي رسالة قبل تفسير تلك العوامل القرينية. و يمثل موقع المرسل الرسمي في التنظيم أحد أبعاد دوره فيما تشمل رموز المركز المستخدمة من قبل المنظمة في تمييز الموقع الرسمي، حجم المكتب والمسميات أو الألعاب الرسمية، والمعدات الخاصة، والعسكريات. فمن الممكن أن تحرف مثل هذه الرموز المعنى المقصود، أو مغزى رسالة من شخص في هذا الموقع (الوظيفة). كأن يقابل طلب عاوى من مكتب عميد الكلية، مثلا، بشأن بعض المعلومات بشء من الخوف، من قبل أحد الأساتذة لأن طلب المعلومات صادر، ببساطة، من عميد الكلية.

ج- المشكلات اللغوية:

لقد أوردنا فيما سبق أن الاتصال يشمل استخدام الرموز وتفسيرها. وتتمثل إحدى المجموعات الرئيسية للرموز المستخدمة في الاتصال في اللغة. وتكمن المشكلة هنا في أن الكثير من الكلمات الشائعة الاستخدام في الاتصال معاني مختلفة للأشخاص المختلفين.

وهذا نوعان من المشكلات اللغوية يحدثان من فعالية الاتصال:

أولا، لبعض الكلمات والعبارات معان متعددة أو تجريدية بحيث تحتمل تفسيرات مختلفة. فقد يقول رئيس مجلس الإدارة الجديد مخاطباً مجموعة مديري الشركة بجدية من الموضوعات الرئيسية في جدول أعمال، إشراك كل واحد منكم في إعادة توجيه الشركة لسيارات جديدة. إننا بحاجة إلى وضع أهداف جديدة، وعلينا أن ندرس الاختيارات المتوافرة لدينا. يحتمل أن يكون لهذا الحديث مضامين مختلفة لثلاثة من المديرين. فالكلمات المجردة، مثل إشراك، وإعادة توجيه، واتجاهات وأهداف وخيارات، تحتمل تفسيرات مختلفة. فقد يفسر أحد المديرين المتشككين مثلا، «الاشترك في إعادة توجيه المؤسسة» بأنه استراتيجية للاشراف الحكم الذي قد يحد من حرية التصرف التي يمتنع بها الآن. وبالمقابل، قد يفسر المدير المتفائل نفس العبارة على أساس أنها تعنى التوسع في الواجبات لتفضل مجالات أخرى لا يملك حاليا حرية التصرف فيها.

تدشأ المشكلة اللغوية الثانية، عندما يكون للمجموعات المختلفة لغة فنية أو اصطلاحية خاصة بها. فقد يذهل المرشى حينما يودون الطبيب مبتسما وهو يلهمهم بأن نتائج الفحص (مثل تحليل السرطان) كانت سلبية. ففي هذه الحالة تشير كلمة «سلبية» إلى أن الفحص يكشف عن عدم وجود سرطان (وهذا يعني بالنسبة للمريض نتيجة إيجابية). وكمثال آخر لذلك قد يحترق الشخص العاوى بما يعنيه العنوان التالي: «التطبيق الألى لأدوات قياس مجموعة سلوكية معينة لتقدير درجات النزوع نحو المخاطرة» حتى يتم تفسير ذلك بأنه يشير إلى تصميم استبيان لقياس مدى تقبل الشخص للمخاطرة.

د- ضغوط الوقت:

يشكو المديرون من أن الوقت هو أندر الموارد - ودائما يؤدي ضيق الوقت إلى تحريف في المعلومات المتبادلة. ويمزى ضيق الوقت إلى اللجوء إلى تقصير قنوات الاتصال الرسمية. فقد يقرر طبيب في أحد المستشفيات، مثلا، إعطاء المريض دواء معين. وحيث إن الطبيب قد تأخر ساعة بعد انقضاء ساعات الدوام، فقد وجه المرضة شقوا باحقن المريض بدلا من كتابة هذا التوجيه في أمر رسمي. وبذلك تكون متطلبات الموقف الآتية قد استوفيت إلا أن هناك بعض النتائج غير المقصودة التي قد تترتب على هذا التصرف:

أولا - لا أحد سوى الطبيب والمرمضة والمريض متأكد تماما من أن الدواء المطلوب قد تم إعطاؤه، ولم تصل هذه المعلومات إلى مكتب المحاسبة الذي لم يتم مطالبة المريض مقابل الخدمة التي تلقاها (مما يزيد من تكاليف التشغيل للمستوصف). والأخطر من ذلك هو أن الجرعة التي أعطيت للمريض لم تظهر في سجله ولم يتم تضمينها بالسجل الطبي التاريخي للمريض. فإذا كان هناك احتمال بأن يكون هذا الدواء خطيرا إذا تم تناوله مع أدوية أخرى، أوله آثار جانبية محتملة، فإن حياة هذا المريض تكون عرضة للخطر.

السلوك في المنظمات كارثة مصنع يونيون كاربايد في بوبال

واجهت شركة يونيون كاربايد في يوم الاثنين الثالث من ديسمبر عام ١٩٨٤ كارثة لم تتعرض لها إلا مؤسسات قليلة جدا. فقد وصلت إلى إدوارد شان من أنيل، مدير العلاقات العامة بالشركة، أول تقارير عن تسرب غاز في أحد مصانع الشركة لانتاج المبيدات في بوبال بالهند قبل الساعة الرابعة والنصف صباحا بقليل، وتوق نتيجة للحادث مائتا شخص حسب التقديرات، وارتفع العدد إلى ثلاثمائة خلال الفترة التي ارتدئ فيها شان أنيل ملبسه ووصل إلى المقر الرئيسي للشركة. وقد أفادت التقديرات النهائية وفاة أكثر من ألفي شخص مما جعل كارثة بوبال أسوأ كارثة في تاريخ الصناعة.

واجه مديرو شركة يونيون كاربايد خلال الساعات والأيام الأولى للكارثة قرارات صعبة وعاجلة أثقلت كاهلهم في مجال الاتصال فيما بينهم، إذ كان يتعين عليهم اتخاذ قرارات حول كيفية تقديم العون للضحايا وأسرههم، وحول ضمان عدم تكرار ما حدث في بوبال في مصانع أخرى، وحول كيفية رفع الروح المعنوية للعاملين في الشركة، وكيفية اقناع المستثمرين بإمكانية الشركة لتجاوز هذه الحادثة دوليا، وكيفية حماية الشركة أمام المطالبات القانونية التي تواجهها في الوقت الحاضر.

تتضمن إحدى المشكلات الرئيسية التي تواجه المسؤولين في شركة يونيون كاربايد في أن لكل قرار من هذه القرارات تأثيراته على الجمهور. لقد أخذت أكثر من مائة مراسل صحفي بفندق هيلتون دالنبيري بولاية كوناتيكت (بجوار المقر الرئيسي للشركة)، وطرحوا أسئلة صعبة، فيما واجهت المسؤولين الذين يقومون بالأجابة على الأسئلة مشكلتان:

أولا - كانت الحقائق المتوافرة عن الحادثة قليلة جدا، مع صعوبة الحصول على أي معلومات إضافية. فللشركة خطان هاتفيان فقط في مصنع بوبال فيما تم اعتقال المشرفين على المصنع هناك.

ثانيا - أن المعلومات التي وصلت مروعة وبصعب تصديقها.

بدأ المسؤولون في يونيون كاربايد التحرك بسرعة في ذلك الصباح من يوم ٢ ديسمبر حيث تجمع عند الساعة السادسة صباح ذلك اليوم وبعد مرور ساعتين فقط قيل أن تتم الإجابة عن أسئلة أول مراسل صحفي، تجمع كل من وليم لويز رئيس الفرع المسئول عن مصنع بوبال، وروبرت ألدفورد رئيس قسم المنتجات الزراعية بالشركة، وفان دن أنيل، وجاكسون براونق مدير إدارة الصحة والسلامة والبيئة - تجمعوا في قاعة الاجتماعات بالمقر الرئيسي للشركة. وبالرغم من أنهم مالوا إلى إغفال التقارير المتوافرة حول اللوفيات والاصابات إلا أنهم قرروا اتخاذ إجراءات عاجلة ولموسة.

أولا - قاموا بإرسال معدات ولوازم طبية وأطباء لهم الخبرة في مجال الغازات السامة إلى بوبال.

ثانيا - سافروا وأن اندرسون مدير شركة كاربايد إلى بوبال بطائرة نفثة خاصة بالشركة، إلا أن هذا الإجراء عاد بنتائج عكسية، حيث قامت سلطات ولاية ماهاراشترا بإدخال بسون اندرسون حال وصوله إلى بوبال، ثم أرسل فيما بعد إلى نيودلهي حيث طلب منه مغادرة البلاد لمصلحته الشخصية.

ثالثا - أبلغت الشركة إنتاج المبيد الذي تسرب في مصانعها الأخرى وأرسلت فنيين للتأكد من عدم وقوع مثل هذا الحادث ثانية.

رابعا - أصدرت الشركة بيانات صحفية تؤكد فيها للأساط المالية قوة الشركة الاقتصادية. وقد علق مجلة فوربس على ذلك بقولها: «بالرغم من أهمية هذا الإجراء إلا أنه قد ترتبت عليه آثار جانبية جعلت الشركة تبدو أنها تهتم بموقفها أكثر من أنها قد شاركت وجادتا من أصيروا من جراء هذا الحادث». أخيرا، أعد رئيس الشركة شريط فيديو خاطب فيه موظفي شركة يونيون كاربايد في جميع أنحاء العالم يعلمتهم فيه عن قوة الشركة وصمودها.

٢ - تضخم المعلومات:

تمثل ثلثي المعوقات الرئيسية للاتصال في الإفراط في مقدار المعلومات. ومن الشكاوى السائدة في أوساط المديرين في المنظمات أنهم غارقون في المعلومات. فإذا ما تم الاهتمام بكل المعلومات، فإن العمل الفعّل للمنظمة لن يندى مطلقاً. وقد ذكر أحد المديرين في قسم التركيب في شركة كبرى لأعمال الحديد لأحد الموظفين أنه كان يتسلم سجلاً مطبوعاً من الحاسب الآلي يبلغ ستمائة صفحة يومياً، يعطى بالتفصيل مخرجات كل خط من خطوط الإنتاج، وموقع المواد المختلفة والمؤشرات الأخرى لعملية الإنتاج. وذكر أن تبسيط هذه المعلومات لكسّ تصبّح قابلية للاستخدام يأخذ منه ثلاثة أيام كاملة تقريباً. فضلاً عن ذلك، وجد غرفة خالية للتخزين تنكس فيها هذه السجلات وتعاقد مع شركة نقل العمامة للتخلص منها مرة كل شهر دون أن يقرأها.

تحسين الاتصالات التنظيمية:

يطرح نموذجنا للتكامل للاتصال بعض الوسائل التي يمكن أن يستخدمها المديرين في تخفيف تأثير عدد من معوقات الاتصال، حيث يمكن تحسين مستوى الاتصال بطريقتين شاملتين: أولاً: يمكن للمدير أن ينصّ لمهارته في استخدام الرموز - أي عملية الترميز، ويعنى ذلك الاهتمام بقدر الامكان باختيار الرموز، وتحديد القرينة أو المحيط الذي تبت من خلاله الرسالة. علاوة على ذلك، يتعين على المرسل أن يأخذ مستمعيه في الحسبان عند ترميز الرسالة. لذلك يجب أن يضع المدير نفسه في مكان المتلقي، ويحاول أن يحيط مسبقاً بالعوامل الشخصية والموقفية التي ستؤثر على تفسير الرموز أو فك رموز الرسالة. وقد جاء في تعليق حول الاتصال: «عليهم - أي المديرين - ألا يسموا جاهدين لأفهام غيرهم ما يظنون فقط بل عليهم أن يعرفوا (هم) أيضاً ما يعنون»^{١٦}.

وهناك عدد من الوسائل التي تستخدم عادة بواسطة المديرين لتحقيق تلك الغايات:

المباشرة والتفخيزية المرتدة: تتطلب عملية المتابعة والتفخيز المرتدة الملائمة إيجاد طريقة رسمية أو غير رسمية يتمكن المرسل من خلالها من التأكد من الكيفية التي تم بها تأويل الرسالة بالفعل، فيما تجعل التفخيز المرتدة من الاتصال عملية ذات اتجاهين، فهي المواقف التي تتم فيها المقابلة المباشرة بين المرسل والمتلقي، يتعين على المرسل أن يلاحظ تعابير الوجه، والعلامات الأخرى التي توضح الطريقة التي استقبلت بها الرسالة، وغالباً ما يكون من الضروري في هذه الحالة أن يلتصق المرسل استفسارات من المتلقي. أما في حالة الاتصال الرسمي المكتوب فقد يطلب المرسل صيغة معينة ووقتاً محدداً للاستجابة ضماناً للتفخيز المرتدة الملائمة.

قنوات الاتصال المتوازية والتكرار: من المبادئ الأساسية لنقلية الاتصال توفير قنوات اتصال متوازية تدعم بعضها بعضاً كإن ينعى الطلب الشفهي بمذكرة مكتوبة. وبهذه الطريقة يتأكد المرسل من حصوله على انتباه المتلقي (من طريق المعلومات شفافة ومباشرة وجها لوجه)، ومن وجود شيء مكتوب (المذكّرة) يمكن الرجوع إليه في حالة نسيان التفاصيل.

التوقيت: ذكرنا من قبل أن تفاعل الناس مع الرسائل وتلقيها يرتبط بتوقيتها. فقد يهمل أحد المديرين مذكرة ما، أو طلياً، بسبب وجود مشكلات أخرى أكثر إلحاحاً في نفس الوقت. ويمكن للإدارة أن تتخذ إجراءات لضمان عدم إعاقة التوقيت سلامة استقبال المعلومات للرسالة: أولها قد يكون للإدارة الرغبة في توحيد نمط توقيت رسائل معينة. فإذا تم، مثلاً، تحديد يوم الثلاثاء الثاني من كل شهر موعداً لتوزيع تقرير معين لهم فهناك ضمان لاهتمام الناس به لأنهم يتوقعون استلامه في ذلك الوقت. ثانياً: تقوم كثير من المنظمات بتحديد فترات انحسار أو توقف، أي تلك الفترات التي تظل من ضغط العمل، لإرسال أي معلومات وأفكار وتعليمات للموظفين، مما يكفل الانتباه الكامل لمتلقى هذه المعلومات.

الاهتمام بالأسلوب: يحدث في كثير من الأحيان ألا يعير الشخص اهتماماً كبيراً لاختيار الأسلوب والمستوى المناسبين من اللغة عندما يكتب لشخص آخر. وعادة ما يحاول الطلاب فهم ما يعنيه الأستاذ بتدوين معلومات موجزة من المحاضرة. وبالمقابل تسبب اللغة المبهرجة التي يستخدمها المسؤولون الحكوميون، في كثير من الأحيان، خلطاً للجمهور. فالاعتبار الأول، إذن، هو أن يأخذ الشخص من يتلقون منه في الحسبان عند اختيار أسلوب الخطابة. فالاستخدام الأمثل للغة يتوقف على مدى تعقيد الرسالة لظروف ومستوى المتلقي بحيث يتطابق المقصود مع ما يتم تلقيه من الرسائل.

نقل المعلومات ومراكز المعلومات: هناك شبكات للاتصال غير الرسمى، تتزامن مع قنوات الاتصال الرسمية، تعرف عموماً بوسائل نقل المعلومات غير الرسمية (Grapelines)، وهى سمة حقيقية معروفة في كل المنظمات. ولا تقوم هذه الوسائل بوظائف إعلامية فقط، بل تؤدى مهام تتعلق بالفاعلية أيضاً إذ أنها عامل تصميم فعال لعدد من حاجات العاملين (بالمنظمة).

من الممكن أن تكون قنوات الاتصال غير الرسمية (Grapelines) مصدراً هاماً للمعلومات ونقلها بين الإدارة والعاملين: أولاً تتميز هذه الاتصالات الشخصية بأنها وسيلة سريعة لتبادل المعلومات أكثر من قنوات الاتصال الرسمية. ثانياً، تتميز هذه الوسيلة بأنها أكثر مرونة، وتمتد لعدد أكبر من الناس على أساس اللقاء المباشر (وجهها لوجه). ولذلك فهى توفر مصادر ممتازة للمعلومات المرتبة. وعادة ما يجمع المتخصصون في مجال الاتصال بين القنوات الرسمية وغير الرسمية للاتصال. وبناء على ذلك يستطيع المدير تعزيز المعلومات التى يتلقاها عن طريق القنوات الرسمية بالتحدث بصورة غير رسمية مع مرؤوسيه الكبار. وكما يمكن للمدير تعزيز واستيفاض بعض الجوانب المتعلقة بأمر رسمى مكتوب بحدوث ودى مع المرؤوسين، بطريقة مخفية لمبايقتها.

بالرغم من الدقة التى قد تتميز بها الاتصالات الشخصية في نقل المعلومات (يقدر أحد المصادر أن نسبة صحة المعلومات في الاتصالات الشخصية تصل إلى ٧٥٪)، إلا أن المعلومات المظلمة والأشاعات التى تنتقل عن طريق الاتصالات الشخصية قد تقوض الانسياب الفعال للمعلومات في المنظمات.^{١٣} ولتصحيح مثل هذه التحريفات، قامت العديد من المنظمات بتكوين مجموعات لمراجعة المعلومات، أو مراكز للمعلومات، بغرض توفير معلومات مباشرة، ويؤمل ألا تكون متحيزة، حول الأداء في بعض المجالات ذات الأهمية القصوى لعمليات المنظمة.^{١٤} ولتحقيق هذا الهدف، تتجاوز هذه المجموعات مصادر السلطة الرسمية وتقوم بمراجعة أى عملية من عمليات المنظمة بصورة رسمية.

مبدأ الاستثناء والحاجة للمعرفة: للحاجة للتضخم في المعلومات بفعالية، تحاول الكثير من المنظمات وضع أسس لتقييد نطاق المعلومات. وتطبق كثير من الشركات - مثلاً - مبدأ الاستثناء في قنوات الاتصال الذى يبطئ على أن يتم نقل المعلومات إلى أعلى فقط في حالة الانحرافات غير العادية، عن الأوامر والخطط والسياسات. وبناء على ذلك، تتلقى المستويات الإدارية العليا فقط تلك المعلومات التى تتطلب اهتمامها.

تدخل في نظام نقل المعلومات من أعلى إلى أسفل قاعدة شبيهة بقاعدة الاستثناء وهى أن ينتهى المديرين المعلومات بحيث يبتئها على أساس «الحاجة للمعرفة». وبهذه الطريقة، يتلقى العاملون في المستويات الدنيا المعلومات الأساسية للقيام بمهامهم فقط. ويتوقف نجاح هاتين القاعدتين جزئياً، على الأقل، على نوع المنظمة التى تؤدى المهام في إطارها. فهما أكثر فاعلية في المنظمات الهيكلية المنضبطة حيث تنصف المهام بالبساطة والتكرارية نسبياً، فيما يتطلب الاتصال في المنظمات الأقل تماسكاً بالشكليات والتى يتصف العمل فيها بالمتعدد والطبيعة المتغيرة، أن يكون مفتوحاً وغير مقيد بقدر الإمكان. وبناء على ذلك، يمكن أن تحد قاعدة الاستثناء، وقاعدة الحاجة للمعرفة من فاعلية مثل هذه المنظمات.

العلاقة بين الرئيس والمرؤوس : حالة خاصة في الاتصال

ليست هناك علاقة ذات أهمية لفاعلية الأداء في المنظمات مثل العلاقة بين الرئيس والمرؤوس. ويتوقف سلوك وأداء الأفراد والجماعات وكل المنظمات بشكل أساسى على مدى نجاح الطريقة التى توجهها الأطراف الآتية علاقتها المتفاعلة:

الرئيس ونائب الرئيس، ونائب الرئيس ومدير الفرع، ومدير الفرع ورئيس القسم، ورئيس القسم ومشراف المستوى الأول، ومشراف المستوى الأول والمعامل. وقد توصل عرض لأحد البحوث التجريبية الرئيسية حول الاتصال بين الرئيس والمرؤوس إلى أن الاتصال عامل رئيسى لدى نجاحهما في توجيه علاقتها لتحقيق أهداف الوحدة والأهداف التنظيمية.^{١٥}

تعرض البحوث، خلال العشرين سنة الماضية، إلى دراسة أنماط التفاعل بين الرئيس والمرؤوس، والانفتاح في نظام الاتصال، وانحراف الاتصال إلى أعلى، وتكثير الاتصال إلى أعلى، والتباين اللغوى في المعلومات (أى الفجوة القائمة بين الرئيس والمرؤوس حول بعض المسائل)، والخصائص الشخصية لتأثير المعلومات الفعال وغير الفعال، ودور التقنية المرتبة، والخصائص التنظيمية التى تؤثر على الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

شكل ١٣ - ٥ تأثير السلطة والمركز والثقة والتباين
اللغوي في الاتصال بين الرئيس والمؤرخ

التأثير على الاتصال

- علاقة مباشرة بين سلطة الرئيس المباشر إلى أعلى ورضا الوفاء بنظام الاتصال، تكرار الاتصال بين الرئيس والمؤرخ، والثقة.
- علاقة معقدة بين انفتاح نظام الاتصال وفعالية الاتصال.
- علاقة معقدة بين انفتاح نظام الاتصال وفعالية الاتصال.

السلطة والمركز

الثقة

التباين في اللغة

توصلت دراسة فريدريك جابلن (Frederick J. Ables) لهذا البحث إلى أن هناك ثلاثة عوامل عامة لها تأثير ظاهر على نجاح الاتصال بين الرئيس والمؤرخ^{١٧}.

و يعرض شكل (١٣ - ٥) في إيجاز، تحليل جابلن بإيراد تأثير كل عامل على الاتصال.

القوة والمركز : القوة، كما ورد سابقاً، هي التأثير على أفعال الآخرين. وتتمثل النتيجة الرئيسية لأعمال البحث في هذا المجال في أن للرؤساء الذين يحسون أن لرئيسهم تأثيراً على رؤسائه أكثر رضا وتفاعلاً وثقة برئيسهم^{١٨}.

الثقة : تشمل الثقة، (ولا تقتصر على)، الاعتماد بإمكانية الاعتماد على الرؤساء وأنهم ينفذون ما يعدون به. فالثقة عامل وسيط في العلاقة بين اختناص الاتصال وفعاليته. ولا يكون لانفتاح نظام الاتصال أثر على فعالية الاتصال، إلا حينما يتوافر قدر كبير من الثقة بين الرئيس والمؤرخ^{١٩}.

التباين اللغوي في المعلومات : يشير التباين اللغوي في المعلومات، كما ورد سابقاً، إلى التفاوت بين الرئيس والمؤرخ في المعلومات والفهم حول مسائل معينة. ويبدو من المعقول، للوهلة الأولى، أن تتوقع أنه كلما قلت درجة التفاوت، أصبح الاتصال بين الرئيس والمؤرخ أكثر فاعلية، إلا أن جابلن يورد شاهداً يشير إلى أن من الممكن أن يكون الاختلاف اللغوي ميزة إيجابية في واقع الأمر^{٢٠} فيما يؤدي اتساع الفجوة في اللغة إلى تحريف المعلومات ويجعل الاتصال أقل فاعلية في ذات الوقت. وبناء على ذلك، تشير شواهد البحث، حتى الآن، إلى أنه من المفيد بالنسبة للرئيس، من الناحية العملية، أن تكون بينه وبين مرؤوسيه مسافة فيما يتعلق بالمعلومات وتفسير المسائل التي تتعلق بهم جميعاً.

موجز للمستدير:

- ١ - الاتصال نظام لنقل المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات. فالاتصال، إذن، ضروري للأداء على جميع المستويات: الفردي والجماعي والتنظيمي.
- ٢ - يؤدي الاتصال أربع مهام، على الأقل، في المنظمات: الانفعالات والدافعية ومهام إعلامية ورقابية.
- ٣ - تم تطلو بر عدد من النماذج للاتصال: يركز نموذج التفاعل الرمزي على التفاعل الاجتماعي النفسي بين المرسل والمتلقي فيما يؤكد نموذجنا المتكامل للاتصال ضرورة النظر في العوامل التنظيمية والفردية التي تؤثر على الاتصال وبالتالي على السلوك والأداء.
- ٤ - تشمل عوائق الاتصال الفعال تشويه أو تحريف للمعلومات، وتضخمها.
- ٥ - يفتح التحريف في المعلومات عن خصائص المتلقي والدركات الانتقائية والمشكلات اللغوية وضيق الوقت.
- ٦ - هناك عدة أساليب تم إحداها بفرض تحسين مستوى الاتصال والتغلب على معوقاته تشمل المتابعة، والتفذية المرتدة، واستخدام قنوات الاتصال المتوازنة، والتفويظ المناسب والاهتمام باللغة، وإنشاء مراكز لنقل المعلومات، واستخدام قاعدتي الاستثناء والحاجة للمعرفة.
- ٧ - للعلاقة بين الرئيس والمرؤوس أهمية خاصة بالنسبة للمديرين الممارسين. و يشير البحث الذي تم خلال العشرين سنة الماضية إلى أن هناك ثلاثة عوامل تؤثر على مدى نجاح الاتصال بين الرئيس والمرؤوس وهي: نفوذ ومركز الرئيس بالنسبة للمرؤوس، والثقة بين الاثنين، والتباين اللغوي في المعلومات.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - ما هي المشكلات التي يحتمل أن تصادف عند البدء في استخدام الحاسبات الصغيرة بالنسبة للمديرين؟ وما هي القرارات المطلوب اتخاذها في ربط هذه الحاسبات مع بعضها في شبكة للاتصالات؟
- ٢ - ما هو الدور الذي يلعبه الاتصال في المنظمات؟
- ٣ - ما هي الوظائف أو المهام التي يمكن أن يقوم بها الاتصال؟
- ٤ - المرح النماذج السلوكية للاتصال. ماذا تقول به هذه النماذج فيما يتعلق بتأثيرات الاتصال؟
- ٥ - ناقش كيف يساعد تكامل العوامل التنظيمية والفردية في شرح نظام الاتصال.
- ٦ - اذكر معوقات الاتصال الفعال الأكثر شيوعاً. وكيف تنشأ؟
- ٧ - صف وناقش الخطوات التي يمكن أن يتبعها المديرين في التخلص من المصادر الرئيسية لمشكلات الاتصال.
- ٨ - ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر في الاتصال بين الرئيس والمرؤوسين؟

حالة دراسية للتحليل ما مدى انفتاح الشركات على وسائل الاعلام

يتجانب مدى استعداد الشركات للتحدث مع مراسلي الصحف والمجلات والتلفزيون حول نشاطاتها قليلا، و يحتج بعضها حينما يعتقدون أن وسائل الاعلام قد ظلمتهم في أحيائها أو مقالاتها. فقد قطعت شركة موبيل، على سبيل المثال، علاقاتها مع مجلة وول ستريت عندما اختلفت معها حول بعض الأخبار المتعلقة بالشركة، ونجح بكتل (Bechtel) في إقناع محطة إى بى سى (ABC) لعرض برنامج يصحح فيه معلومات وردت في برنامج ٢٠/٢٠. وفي وقت سابق، حول الشركة، كما قامت شركة الطاقة بالينوى بتوزيع شريط فيديو على مقابلة كاملة توضح فيها كيف لثرت إعادة صياغة حديث لأحد مديريها في مضمون ذلك الحديث.

تورد مجلة فورشن (Fortune) أن الشركات تتباين تباينا كبيرا من حيث السياسات التي تتبعها فيما يتعلق بالآصال، ففي أحد الأطراف نجد شركة امرادا - هيس (Amerada Hess) لا ترد إطلاقا على المحادثات التي ترد إليها من وسائل الاعلام، وتمتنع شركة تكساس للمعدات (Texas Instruments) عن الرد على محادثة من وسائل الاعلام أيضا، فيما تحتفظ شركة إى بى إم (IBM) في تعاملها مع وسائل الاعلام، ويتسم مديروها بالحدار حينما يكونون بتصريحات مصغية أو إعلامية. أما شركة شلومبيرجر فإن الموظفين المصرح لهم بالحديث لوسائل الاعلام باسم الشركة لا يتحدثون ثلاثة فقط من بين ٨٠ ألف موظف يعملون بها.

في الطرف الآخر نجد شركات تتخذ مواقف فعالة وإيجابية تجاه وسائل الاعلام مثل البنك المركزي الأمريكي حيث يصف نائب الرئيس للاتصال فيه، السيد رونالد رودي (Ronald Rhoady) الصحافة بأنها «من أهم الجهات التي يتعين علينا التعامل معها وهي في نفس درجة أهمية رأس المال، والقرى العاملة، بالنسبة لكبار المديرين». وتتبع للمواقف الإيجابية والفعالة التي يتخذها بنك أمريكا تجاه الصحافة فرصة تخفيف اثر الأخبار السيئة حينما يقدم البنك على إجراءات غير مستحسنة من قبل الجمهور. فقد توصل البنك مثلا، إلى الاتفاق مع مراقبة النقد في عام ١٩٨٤، على زيادة نسبة الأصول الثابتة في رأسماله، وبدلا من أن يرسل المعلومات إلى لجنة النقد والسندات، و يترك للصحافة مهمة البحث عن الأخبار، قام البنك بإصدار نشرة صحفية يوضح فيها موقف البنك.

اتبعت شركة جونسون وجونسون نفس الأسلوب في احتواء حادثة مات فيها عدة أشخاص بعد تناولهم لكبسولات تايلينول ملوثة بمادة سامة في منطقة شيكاغو حيث أرسل موظفو الاعلام بالشركة من مقر الشركة في برينزوك بولاية نيو جيرسي إلى شيكاغو، وفوريت واشنطن بولاية بنسلفانيا حيث يصنع التايلينول، وتمت الإجابة على أكثر من ٢٥٠٠ مكالمة على مدى عدة أشهر. كما ظهر جيمس بيرك، المدير التنفيذي للشركة، في برنامج دوناو (Donahue) و ٦٠ دقيقة (60 minutes). وتعلق مجلة فورشن بأن هذه الاستراتيجية قد نجحت لأن حصة الشركة في السوق قد ارتفعت إلى ٢٥٪ من مجموع ١,٦ بليون دولار قبل الحادث مقارنة بنسبة ٢٢٪ من مجموع ١,٢ بليون دولار قبل وقوع الحادث.

أسئلة إرشادية:

- ١ - ما هي وظائف الاتصال التي تخدمها استراتيجية بنك أمريكا؟
- ٢ - ما هي وظائف الاتصال التي تخدمها استراتيجية شركة جونسون اند جونسون؟
- ٣ - هل ترى أن أسلوب شركتي تكساس للمعدات وإرمدا هيس أي مزاي؟
- ٤ - هل هناك أي عيوب استراتيجيةيهما في مجال الاتصال؟

Notes :

1. Adapted from Dennis Kneale, "Networks Connecting Diverse Computers Are Expected to Undergo Rapid Growth", **Wall Street Journal**, August 31, 1984, p. 1.
2. Ibid.
3. William G. Scott and Terence R. Mitchell, **Organizational Theory: A Structural and Behavioral Analysis** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1976), Chap. 9.
4. See, for example, William Whitely, "An Exploratory Study of Managers' Reactions to Properties of Verbal Communication", **Personnel Psychology**, 1984, pp. 41-57; Donald C. Hambrick and Phyllis Mason, "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers", **Academy of Management Review**, 1984, pp. 193-206.
5. Ibid.
6. Charles A. O'Reilly and Karlene Roberts, "Information Filtration in Organizations", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1974, pp. 253-65.
7. M. Reddy, "The Conduit Metaphor: A Case of Frame Conflict in our Language About Language", in A. Ortany (ed.), **Metaphor and Thought** (Cambridge: Cambridge University Press, 1979), pp. 284-324; Stephen R. Axley, "Managerial and Organizational Communication in Terms of the Conduit Metaphor", **Academy of Management Review**, 1984, pp. 428-37.
8. Ibid.
9. Randall S. Schuler, "A Role Perception Transactional Process Model for Organizational Communication-Outcome Relationship", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1979, pp. 268-91.
10. Robert T. Keller and Winford E. Holland, "Communications and Innovators in Research and Development Organizations", **Academy of Management Journal**, 1983, pp. 742-49.
11. Ibid.
12. James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., **Organizations** (Dallas: Business Publications, 1982), p. 549.
13. Keith H. Davis, **Human Behavior at Work** (New York: McGraw-Hill, 1972).
14. Leonard R. Sayles, **Managerial Behavior at Work** (New York: McGraw-Hill, 1972).
15. Fredric M. Jablin, "Superior-Subordinate Communication: The State of the Art", **Psychological Bulletin**, 1979, pp. 1201-22.
16. Jablin, "Superior-Subordinate Communication".
17. Jablin, "Superior-Subordinate Communication"; R. L. House, A. C. Filley, and D. W. Guarjerti, "Leadership Style, Hierarchical Influence, and the Satisfaction of Subordinate Role Expectations: A Test of Likert's Influence Propositions", **Journal of Applied Psychology**, 1971, pp. 422-32; K. H. Roberts and C. A. O'Reilly, "Failures in Upward Communication: Three Possible Culprits", **Academy of Management Journal**, 1974, pp. 205-15.
18. Jablin, "Superior-Subordinate Communication".
19. Jablin, "Superior-Subordinate Communication"; L. Sussman, "Communication in Organizational Hierarchies: The Fallacy of Perceptual Congruence", **Western Speech Communication**, 1975, pp. 191-99.

Additional References :

- CREW, JAMES C. "Age Stereotypes as a Function of Race". *Academy of Management Journal*, 1984, pp. 431-35.
- DIPBOYE, R. L. "Some Neglected Variables in Research on Discrimination". *Academy of Management Review*, 1985, pp. 116-27.
- GREENBAUM, H. H. "The Audit of Organizational Communication". *Academy of Management Journal*, 1970, pp. 139-54.
- LEVEL, DALE, JR. "Communication Effectiveness: Method and Situation". *Journal of Business Communication*, Fall 1972, pp. 19-25.
- LORENZO, ROBERT V. "Effects of Assessorship on Managers' Proficiency in Acquiring, Evaluating, and Communicating Information About People". *Personnel Psychology*, 1984, pp. 617-34.
- MEARS, P. "Structuring Communication In a Working Group". *Journal of Communication*, 1974, pp. 71-79.
- O'REILLY, C. A., and KARLENE ROBERTS. "Task Group Structure, Communication, and Effectiveness in Three Organizations". *Journal of Applied Psychology*, 1977, pp. 674-81.
- "Information Filtration in Organizations". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1974, pp. 253-65.
- PORTERS, G. "Nonverbal Communications". *Training and Development Journal*, June 1969, pp. 3-8
- ROBERTS, KARLENE, and C. A., O'REILLY. "Failures in Upward Communication in Organizations: Three Possible Culprits". *Academy of Management Journal*, 1974, pp. 205-15.
- YARDAMAN, G. T., and C. C., HALTERMAN. *Managerial Control Through Communication* (New York: John Wiley, 1968).

تقديم الكفاية وتقويم الأداء

لم يعد بمقدور المنظمات أن تفترض أن كل ما يتعلق بإجراءات تقويم أداء العاملين فيها خال من كل عيب. ومنذ منتصف السبعينيات انتقلت قضايا التفرقة في التوظيف، بموجب القسم السابع من قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤، إلى مجال تقويم الأداء. وبلغ عدد القضايا المتعلقة بتقويم الأداء الذي وصل إلى مستوى محكمة الولاية في أمريكا في بداية الثمانينيات خمسا وعشرين قضية كبرى^١. ويمثل هذا العدد تحولا كبيرا في نوع القضايا التي تم النظر فيها في تاريخ القضاء، حيث كانت أساليب الاختيار (خاصة اختبارات القبول أو الاختيار) - مثلا - عرضة للمساءلة والمحاسبة. لقد كانت الجوانب التي تتناول هذه القضايا محددة: هل حرم شخص من الذين يوفر لهم القسم السابع من القانون الحماية من التفرقة (بسبب الأصل العرقي أو اللون أو الدين أو الجنس)، عن طريق اختبارات الاختيار للخدمة أو أي إجراء آخر للاختيار؟

يتعين على المخدم، في حالة اتخاذ أي قرار للتوظيف بني على أساس تقويم الأداء، أن يتأكد أن المجموعة التي يحميها القسم السابع من القانون، (وأي أوضاع أخرى تتعلق بالتوظيف)، لم تضار من ذلك القرار أو يتعين عليه أن يدفع بارتباط تقويم الأداء بالوظيفة في حالة حدوث أي أضرار أو تأثير على هذه المجموعة.

أشارت المحاكم، في عدة حالات تتعلق بتقويم الأداء، إلى أن القرارات المتخذة على أساس بيانات تقويم الأداء (مثل إنهاء الخدمة والترقية) بشأن أعضاء المجموعة التي يحميها القانون، قد تتج عنهما ممارسة التفرقة ضد هؤلاء مما يعد خرقا للقسم السابع من هذا القانون. وبالتحديد قضت المحاكم بأن التفرقة تحدث حينما يحدث ضرر، (حيث إن الأشخاص الذين ينتمون للأغلبية يرقون بمعدلات أعلى ويستغنى عن خدماتهم بمعدلات أقل من أولئك الذين ينتمون للأقليات). ولا يمكن تبرير هذا الضرر بأن المخدم قد فشل في إثبات صحة أو صلة بيانات تقويم الأداء بقرارات الترقية أو الفصل من الخدمة^٢.

توفر تفاصيل القضايا التي عرضت أمام المحاكم درسا مفيدة بالنسبة للمديرين. فموضوع قضية بريتو ضد ضياء كان الفصل من الخدمة، حيث قام ضياء، مسؤول من الباطن لشركة لوس الأموس للمختبرات، بفصل مجموعة من العاملين على أساس تقويم الأداء. فتم الاستغناء عن خدمات العاملين ذوي الأداء المنخفض أولا وتم الاحتفاظ بالعاملين ذوي الأداء الأفضل. خسر ضياء القضية لسببين: لم تتم التقويمات التي أصدرها على أساسها قرار الفصل بطريقة محكمة ومنظمة، وإن كثيرا من المشرفين الذين قاموا بالتقويم لم تكن لديهم معلومات كافية عن العاملين الذين قاموا بتقويم أدائهم. ولذلك لم تتوفر لهم الأسس التي تمكنهم من إصدار أحكام معقولة على أدائهم.

أما موضوع قضية روض جنرال موتورز، والحكومة الأمريكية ضد شيكانغو، فقد كان حول الترقية، حيث تمت ترقية العاملين ذوي سجلات الأداء الأفضل أولا وكانت لهم الأسبقية على غيرهم فيما يتعلق بطلبات النقل. خسرت كل من شركة جنرال موتورز ومدينة شيكانغو قضيتهما لأن المسؤولين الذين يوصون بالترقيات والنقل لم توفر لهم توجيهات مناسبة حول متطلبات الترقية والنقل، كما إن المعايير الفعلية التي استخدمت في اتخاذ تلك القرارات مبهمه ومحتجزة.

أما في قضية ويد (Weide) ضد شركة ميسيسبي لخدمات التعليم المستمر، فقد كان الموضوع هو الأجر. حيث بنيت التعويضات على أساس نتائج تقويم الأداء، فكان العاملون الذين حصلوا على تقييمات عالية في كفاءة الأداء يتلقون زيادات في الراتب أعلى من سواهم. وقد خسرت الشركة القضية، ليست لأنها حددت الأجر على أساس الأداء، بل لأن عملية تقويم الأداء كانت تجري في غياب معلومات رسمية حول الوظائف التي يتم تقويم أدائها. فقضت المحكمة بأنه نظرا لعدم القيام بتحليل الوظائف (التوثيق الرسمي لواجبات الوظائف ومعايير الأداء)، فقد انتفى وجود أسس تقويم الأداء السليمة والمرتبطة بالوظيفة.

أما قضية جيمس ضد شركة ستوكهام فينكلز (Stockham Finings)، فموضوعها الاشتراك في برامج التدريب والتأهيل (التلمذة الصناعية)، حيث إن المخدم اختار أفضل العاملين أداء لبرامج التدريب والتأهيل الهامة. خسرت ستوكهام القضية لأن المحكمة توصلت إلى أن المسؤولين عن اتخاذ القرارات حول الأداء لا يعرفون خصائص الأداء اللازمة للنجاح في برنامج التدريب والتأهيل. يرجع الاختلاف في هذه القضايا -والأخرى المماثلة- إلى سبب معقول يتمثل في أن الإدارة لم توفر الأساس الملائم لتقويم الأداء واستخداماته.

و يقترح أحد المختصين في مجال المسائل القانونية حول تقويم الأداء أن يقوم المديرين بتقويم الأداء وفق القائمة التالية:

- ١ - يجب أن تستند معايير تقويم الأداء على تحليل الوظائف الذي تتحدد على أساسه متطلبات الوظيفة.
- ٢ - لا بد أن تكون معايير الأداء معروفة لدى العاملين.
- ٣ - يجب أن يتم تقويم أداء العاملين على أساس جوانب أو متطلبات محددة بدلاً من الأحكام العامة التي تصف الأداء بأنه جيد أو سيء.
- ٤ - يجب أن تعدد متطلبات الأداء في صورة نتائج أو أنماط سلوكية محددة يمكن توثيقها وقياسها.
- ٥ - يجب مراجعة تقارير الأداء، للتأكد من صحة تقديراتها.
- ٦ - يجب تقويم أداء الموظف أكثر من مرة واحدة كلما أمكن ذلك.
- ٧ - يشترط توثيق تقديرات الأداء المتطرفة أو البالغ فيها.
- ٨ - لا بد من توفير إجراءات رسمية للنظم أو الاستئناف في كل الأحوال.^٢

يمكن تجسيد المسائل المطروحة حول تقويم الأداء في الأسئلة التالية:

- ١ - ما سبب أهمية تقويم الأداء بالنسبة للمنظمة؟
- ٢ - ما هي الأخطاء التي يخطئها تقويم الأداء؟
- ٣ - من هو الشخص الواجب تقويم أدائه؟ من الذين يجب تقويم أدائهم؟
- ٤ - ما هي الجوانب التي يهتم على المديرين بتقويمها؟
- ٥ - من الذي يجب أن يقوم الأداء؟
- ٦ - ما المدى الزمني الذي يتم فيه تقويم الأداء؟
- ٧ - كيف يتم نقل نتائج تقويم الأداء (للعاملين)؟
- ٨ - ما هي المشكلات الرئيسية المرتبطة بتقويم الأداء؟
- ٩ - كيف يمكن تحسين عملية تقويم الأداء؟
- ١٠ - كيف يمكن للمديرين اختيار طريقة للتقويم من بين طرق تقويم الأداء المتوافرة؟ سيتناول هذا الفصل كلا من هذه الأسئلة تباعاً.

لماذا يعتبر تقويم الأداء مهما بالنسبة للمنظمات؟

يصف إطار دراسة السلوك التنظيمي، الذي عرض في الفصل الثاني، الأداء بأنه نتاج للنظام (العام والجزئي) والعمليات التنظيمية. فالداء مدفوع معتمد (نتائج). مفيد للاهتمام في دراسة السلوك التنظيمي لأن قياس غاياته وأهداف التنظيم يتم على أساس ما تم أدائه أو إنجازه. فمن الممكن ترجمة الأداء إلى مقاييس لإنجاز جماعة العمل في المنظمة، ونوعية العمل المنجز وكفاءة الأداء، فيما يمكن ترجمته، على مستوى الفرد، إلى تصرفات وأفعال وفق تقديرات المشرفين وزملاء العمل.

تؤكد دراسة وفحص الإطارات الذي تم عرضه في الفصل الثاني أن المنظمات تحصل على معلومات موددة بمراجعة وتقويم الأداء مما يسمح بإجراء تعديلات للتلائم الكينيات التنظيمية والأفراد والجماعات والعمليات التنظيمية (بما في ذلك اتخاذ القرارات والاتصال). وترى هذه التعديلات إلى تحسين الأداء من خلال التغيير التنظيمي (الذي سيتم تناوله في الفصلين التاسع عشر والعشرين). وبذلك يكون تقويم الأداء هو العملية التي يتم بموجبها الحصول على المعلومات المرتكزة حول فعالية العاملين بها. وتؤدي هذه العملية، على وجه

العموم، مهمة المراجعة والمراقبة واستخلاص المعلومات التي تتخذ على ضوءها الكثير من القرارات التنظيمية. أما من الناحية العملية، فإن عملية تقويم الأداء صعبة للغاية لعدة أسباب :

أولا - لا بد أن تخدم عملية تقويم الأداء عددا من الأغراض بدءا بتقويم مدى نجاح قرارات الاختيار (للتوظيف)، إلى قياس فعالية القائد وتقويم جهود الكوادر، واتخاذ قرارات بشأن الحوافز.

ثانيا - عملية تقويم الأداء مهمة قياس صعبة، بسبب وجود العديد من العوامل التي تؤثر على الأداء بما في ذلك العوامل البيئية والتنظيمية والفردية.

أخيرا، هناك العديد من المشكلات الأخلاقية والقانونية والمهنية التي تنشأ عند تقويم الأداء. ومن الممكن أن تكون لنتائج عملية تقويم الأداء تأثيراتها العميقة على وظائف الممارسين ومستقبلهم الوظيفي.

في عبارة أوضح وأوجز، يمثل تقويم الأداء مسألة استراتيجية بالغة الأهمية بالمنظمات تدخل في صميم التخطيط والسياسات الاستراتيجية. وقد حاولت المؤسسات الأمريكية، تاريخيا، تحقيق أرباح عن طريق التوسع في النشاطات قامت بتطبيق الاستراتيجيات التالية في اتجاه تحقيق ذلك الهدف :

١ - ممارسة النشاط التجاري في أسواق محلية يمكن التنبؤ بها.

٢ - التطور السريع النطاق.

٣ - التركيز على مراحل تطور المنتج الطويلة.

٤ - تركيز الاهتمام على حيازة رأس المال والمشكلات الفنية.^٩

لقد تغيرت قواعد العمل التجاري بصورة جذرية وثابتة. وأدركت أغلب الشركات الأمريكية أن تحقيق الأرباح لم يعد ممكنا عن طريق التوسع لأنه غير مضمون النتائج وأنه لا بد من تحقيق الأرباح عن طريق الانتاجية. وقد أصبح تحقيق الأرباح عن طريق الانتاجية - أي عن طريق زيادة كفاءة التشغيل - من الضرورات الاستراتيجية.

وهناك أربع استراتيجيات لتحقيق هذا الهدف :

١ - ممارسة العمل التجاري في أسواق متعددة الجنسيات ولا يمكن التنبؤ بها.

٢ - التخطيط للتوسع المعتدل وفي فترات متباعدة.

٣ - التخطيط لمراحل تطور المنتج القصيرة.

٤ - تركيز مزيد من الاهتمام بالمسائل المتعلقة بالموارد البشرية.

تمثل الاستراتيجية الأخيرة تأثيرا كبيرا على الانتاجية إذ أن التكاليف المباشرة للعمالة تكلف، على الأقل، ٥٠٪ من مصاريف التشغيل بالنسبة للمؤسسات الصناعية فيما تشكل ما لا يقل عن ٨٠٪ من موازنات التشغيل للشركات غير الصناعية. وبناء على ذلك حول الخبراء في مجال استراتيجيات العمل التجاري اهتمامهم نحو خطط العمل التي تركز على توجيه الأداء في المنظمات.

ولنجاح مثل هذه الاستراتيجيات لا بد من توافر ثلاثة شروط أساسية :

١ - لا بد من توفير توجه تلقائي يتعلق بالأداء - أي لا بد أن ينتج كل فرد في المنظمة بفكره اتجاه الأداء والانتاجية.

٢ - تحديد إجراءات لانجاز العمل حتى يمكن مراقبة وتقويم الأداء.

٣ - يجب أن تكون نتائج مراقبة الأداء إلى تحسين الأداء، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة حصيلة المنظمة من الأرباح أو مقاييس الانتاجية الأخرى.

تقويم الأداء - إذن - عملية استراتيجية يمكن استخدامها كأداة، وهو طريقة يتم بموجبها إدارة وتوجيه الأداء نحو أهداف فردية وجماعية وتنظيمية محددة.

ما هي الأغراض الاستراتيجية التي تتحقق بتقويم الأداء؟

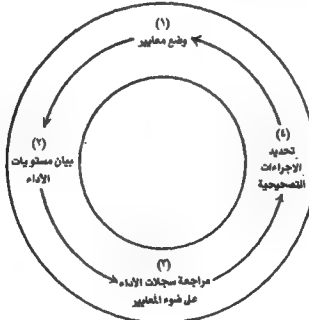
تقويم الأداء هو أهم وسيلة متوافرة لدى المنظمة لوضع وتحقيق الأهداف. فوضع الأهداف - في الواقع - يتضمن أطرافاً عديدة على كل المستويات في المنظمة. وعادة ما تقوم الإدارة العليا ومجلس الإدارة بصياغة الأهداف في شكل نتائج عامة وشاملة لتقوم المنظمة بتحقيقها، وقد يشمل ذلك مثلاً، بيانات تتعلق بزيادة قيمة أسهم الشركة في السوق، والتوسع في مجمل عمليات الشركة، والعائد المستهدف من حيث الربح لكل سهم من أسهم الشركة العامة.

يتعين على كل وحدة في المنظمة أن تقوم، بدورها، بترجمة هذه الأهداف العامة إلى أهداف محددة تسهم في تحقيق الأهداف الكلية. فقد يقرر قسم التصويق - مثلاً - أنه يتعين زيادة المبيعات بنسبة ٢٠٪ لتحقيق هدف التوسع، وبالتالي يمكن ترجمة هذه الزيادة في شكل حصص محددة من المبيعات لكل مندوب مبيعات في الشركة.

ومن ناحية أخرى قد يرى قسم الإنتاج أن من الممكن زيادة معدلات الربح عن طريق زيادة كفاءة عملياته. وبناء على ذلك، يتجه إلى استخدام معدات وأساليب جديدة تزيد من كفاءة العاملين بنسبة ٢٠٪. وبما أن التفكير، تستطيع أن تتصور الطرق العديدة التي تتم بموجبها ترجمة الأهداف العامة إلى أهداف عملية لكل قسم، بل ولكل عامل أو موظف في واقع الأمر.

إن العملية التي وصفناها هي في الواقع دورة تتكون من أربع خطوات، كما يوضحها شكل (١٤ - ١)، تتمثل في وضع معايير، وتسجيل الأداء الفعلي، ومراجعة الأداء على ضوء تلك المعايير، وتحديد الإجراءات التصحيحية. وتشكل تلك الخطوات الأربع مجتمعة وظيفة رقابية. ويلعب تقويم الأداء دوراً رئيسياً في العملية الرقابية لأنه يؤدي مهمة المراجعة وتسهيل عملية المراقبة. فتقويم الأداء، إذن، نظام للتحقق يتولد عنه المعلومات اللازمة للرقابة وتوجيه العمليات في المنظمة. وعادة ما تبدأ عملية المراجعة في أدنى مستوى للعمليات حيث يتم مراجعة أداء كل موظف بواسطة المشرف المباشر في كل إدارة. و يتم مراجعة أداء الإدارة ككل في مستوى التحليل الذي يعلوه مباشرة. أخيراً، يقوم مجلس الإدارة أو الأمناء بتقويم الأداء الكلي للمنظمة كلها.

شكل ١٤ - دورة مراجعة الأداء



يمكن أن تتخذ الرقابة نفسها عدة أشكال تتضمن جميعها قرارات إدارية، وتمثل إحدى وسائل رقابة الأداء في الاختيار، والتعيين، والترقية. فملوعية الشخص الذي يتم اختياره، والوظيفة التي يتم تعيينه فيها تأثير مباشر على مستوى الأداء الوظيفي. وهناك مجموعة أخرى من القرارات التي يراود بها مراقبة الأداء وهي تصميم الوظيفة والتنظيم. ومن الممكن الاستفادة من نتائج الأداء في الكشف عن طرق إعادة توزيع المهام والمسئوليات في المنظمة. زيادة على ذلك، حينما تفكر الإدارة في ربط الحوافز بالأداء، يكون تقويم الأداء مهما كالتأسيس لاتخاذ قرارات تفاضلية فيما يتعلق بالحوافز. وأخيرا، لا بد أن تستند أي قرارات تتخذها المنظمة بشأن تحسين الأداء من خلال التدريب وصور أخرى للتغيير والتطوير التنظيمي، على تقويم مقدار النقص في المهارات الذي يتم في مرحلة مراجعة الأداء.

و يخدم تقدير أو تقويم الأداء، على الأقل، الأغراض التالية:

- ١ - قرارات الترقية والفصل من الخدمة والنقل.
- ٢ - معلومات مرتدة للموظفين، فيما يتعلق برأي المنظمة حول أدائهم.
- ٣ - تقدير مدى الاسهامات النسبية التي يقدمها الأفراد، وكل الوحدات الإدارية في تحقيق الأهداف العليا للمنظمة.
- ٤ - قرارات المكافأة بما في ذلك مكافآت الجدارة والترقيات والمكافآت الأخرى.
- ٥ - معايير لتقويم فعالية قرارات الاختيار والتعيين بما في ذلك تناسب المعلومات المستخدمة في اتخاذ هذه القرارات.
- ٦ - تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملين وكل الأقسام في المنظمة.
- ٧ - معايير لتقويم قرارات التدريب والتطوير.
- ٨ - توفير معلومات يتم على أساسها وضع خطط جدول الأعمال والموازنة وتخطيط القوى البشرية.

من الخين يجب تقويم أدائهم؟

يتم تقويم كل شخص في المنظمة، ولو بصورة ضمنية. علاوة على ذلك، ما دام الناس يهتمون بالأداء في المنظمة، فلا بد أن يسعى المديرين إلى جعل عملية تقويم الأداء منظمة وخالية من الأخطاء ما أمكن ذلك. على المديرين أن يتذكروا أنه إذا كان الأداء في الوظيفة ضروريا لرسالة الوحدة أو الإدارة أو المنظمة، فلا بد من مراقبته وصدده بالصورة الواردة في شكل (١٤ - ١). على أن الممارسة الفعلية في هذا المجال تختلف من منظمة لأخرى في الولايات المتحدة، فقد بينت نتائج إحدى الدراسات أن ٢٦٪ من الشركات التي شملتها الدراسة لا تملك نظاما رسميا محددا لتقويم الأداء بالنسبة لمستوى الإدارة الأول، وأما ٢٩٪ من الشركات عن عدم وجود خطة محددة لتقويم الأداء في مستوى الإدارة الوسطى، و ٤٥٪ تفكر إلى خطة محددة لتقويم الأداء في مستوى الإدارة العليا^٦.

تدل هذه النتائج على أنه لا توجد لدى أغلبية أصحاب الأعمال في الولايات المتحدة أي برامج رسمية محددة للتقويم، حتى بالنسبة للإدارة العليا. ومن الواضح أنه لا يوجد مبرر يجعل المنظمات تستثنى أي مجموعة من الموظفين من تقويم الأداء، فالحاجة إلى مراجعة ومراقبة وتحسين الأداء قائمة في كل مستويات ومجالات العمل بالمنظمات.

ما هي الجوانب التي يجب على المديرين تقويمها؟

الأداء ظاهرة معقدة تتألف من أبعاد عديدة. ومن أصعب المشكلات التي يواجهها المديرين عند الإعداد لتقويم الأداء تحديد أي بعد أو جانب يلزم تقويمه. لقد أدرك باحثو السلوك التنظيمي - منذ وقت طويل - أن هناك مشكلات تتعلق بدراسة الأداء أشاروا لها بمستوى أو وحدة التحليل^٦.

فمن الممكن تقويم الأداء على خمسة مستويات:

- ١ - نتائج المشروع أو المنظمة (مثل الأرباح أو حصة الشركة في السوق).
- ٢ - نتائج الوحدة أو القسم (مثل كفاءة الوحدة أو معدلات الحوادث أو مستويات الإنتاج).

٣ - نتائج أعمال الفرد (مثلا عدد الوحدات التي ينجزها العامل وفاعلية المشرف في توجيه عمل المرؤوسين أو إنتاجية أحد محلى النظم أو نوعية العلاج الذى استخدمته ممرضة).

٤ - سلوك الفرد (مثلا الخطوات التى يتبعها مبرمج الحاسب الآلى في إعداد برنامج أو طريقة أحد المديرين في قيادة مجموعة من المرؤوسين).

٥ - السمات الفردية التى تؤثر على السلوك (مثلا الاتجاهات والمعتقدات والتوقعات والمهارات والاستعداد والقدرات).
يؤثر كل مستوى للاداء على المستوى الاتحاف. وعلى ذلك ستؤثر المهارات فى الرياضيات، على سلوك المبرمج (إجراء حسابات غيبيا) عند تصميم برنامج فى الحاسب الآلى. وسيكون لعملية إجراء الحسابات الرياضية بالتالى، تأثيرها على إنجاز العمل، وجودته البرنامج الذى يقوم الشخص بتصميمه. كما سيؤثر مدى نجاح المبرمج (والموظفين الآخرين) فى جماعة العمل) فى أداء مهامه على الانتاجية والمقاييس الأخرى لفاعلية إدارة البرمجة والنظم بأكملها. أخيرا، فأننا نتوقع أن يكون لمستوى الكفاءة تأثير على عاكس أسهم المنظمة ككل.

أى مستويات الاداء يجب تقويمه ؟

من الجوانب التى ترتبط ارتباطا وثيقا بمسألة ما الذى يتم تقويمه هو مستوى الاداء. وعلى المديرين أن يفكروا مليا فى التشعبات المتضمنة فى هذه المسألة. فمن الواضح أن للمنظمات تستخدم الأفراد لتحقيق أهداف تنظيمية (مثل الربح والتوسع والتطور والكفاءة والخدمات)، ومع ذلك يستبعد أن يعزى الارتفاع أو الانخفاض فى بعض مؤشرات الانجاز فى المؤسسة (مثل العائد من أسهم رأس المال) إلى أفعال موظف واحد أو حتى جماعة من الموظفين باستثناء السمات الإدارية والتفنية العليا. وتؤثر العوامل التى تتحدى نطاق الفرد، (مثل سلوك الأفراد الآخرين، والجماعات ودخول منافسين جدد فى السوق، والتحكم أو الانكماش فى الحالة الاقتصادية)، على ذلك المستوى الأساسى بغض النظر عن أى تأثيرات فردية مباشرة أخرى.

فى الجانب الآخر، أثبت البحث السلوكى أن قياس السمات العامة للفرد (مثل الذكاء، والمعرفة بالرياضيات، وتوفر مهارات معينة) مشكوك فى ارتباطه المؤثر بتقويم الاداء. أما ناحية التطبيق، فإن أغلب نظم تقويم الاداء تستخدم مزيدا من مستويات التحليل الواقعة بين هذين الطرفين.

تشير بحوث السلوك التنظيمى إلى أن هناك عاملا واحدا يحدد مستويات التحليل التى تستخدم فى تقويم الاداء وهو الغرض أو الهدف المراد تحقيقه من تقويم الاداء.^{١٠}

ماهو الغرض من التقويم ؟

يعرض شكل (١٤ - ٢) مجموعة من الأغراض الادارية المراد تحقيقها بواسطة تقويم الاداء. و يحدد مستوى التحليل المناسب لاستخدامه فى قياس الاداء. تتمثل قرارات الترقية والنقل وإنهاء الخدمة بالأفراد، وتبنى هذه القرارات على جدارة الفرد فقط. وعلى ذلك، فمن المنطقي أن تعكس المعلومات الخاصة بالاداء والمستخدمة فى اتخاذ هذه القرارات النتائج التى يحققها الفرد، وطيفه وسلوكية. كذلك إذا كان الغرض من تقويم الاداء توفير معلومات مرتعة لتعيين العاملين من تحسين أدائهم، فستكون المعلومات على مستوى الفرد هى الملائمة فى هذا المقام.

يعتمد مستوى التحليل الملائم لتحديد الجدارة، من جهة ثانية، على طبيعة العمل وطريقة تنظيم العمل فى المنظمة. فإذا كان اهتمام الإدارة منصبا على جدارة الفرد فحسب، فإن نتائج عمل الفرد هى الأساس المناسب لتقويم الاداء. على أنه يستحيل فى بعض الحالات الأخرى، القول إلى طرق فنية يمكن بمقتضاها معرفة مدى إسهام الأفراد فى فعالية الوحدة. وينطبق ذلك على الأعمال التى تتطلب عملا جماعيا، على سبيل المثال، وفى هذه الحالة تكون الوحدة أو الادارة هى وحدة أو مستوى التحليل المناسب لتحديد الجدارة.

يمثل تشخيص الاحتياجات التدريبية وتقويم فاعلية برامج التدريب والتطوير مجالا آخر من مجالات اهتمام المديرين. وفى مثل هذه الحالات، لا يلزم أن يعرف المدير للنتائج بل على الأرجح معرفة الأنماط السلوكية والسمات الشخصية التى تؤثر على النتائج. وعلى ذلك، فمن المنطقي أن يركز تقويم الاداء على الأنماط السلوكية والسمات الشخصية للفرد عند تشخيص الاحتياجات التدريبية والتطويرية. وينطبق ذلك أيضا حينما نتجه الادارة إلى تأكيد صحة وسلامة معايير الاختيار والترقى. إذ يلزم أن يركز تقويم الاداء على مدى نجاح معايير الاختيار والترقى فى التنبؤ بالسلوك المستقبل فى الوظيفة.

السلوك في المنظمات ما الذي يجعل بعض المديرين متفوقين في الأداء

قام شارلس غارفيلد (Charles Garfield) رئيس مركز تطوير الأداء في بيركل بكاليفورنيا (Peak Performance Centre)، بدراسة أكثر من ثلاثمائة مدير في المؤسسات، وتوصل إلى أن المديرين الأبطال أداء يشترك في خصائص رئيسية عديدة تميزهم عن الآخرين الذين هم أقل أداء.

يشترك المديرون الذين يتميزون بالأداء بالتفوق في أي مستوى من مستويات الإدارة في ست خصائص فهم يتجاوزون مستوى الأداء السابق ويتجهزون الاسترخاء في أداء أعمالهم الحالية، ويستمتعون بطريقة أدائهم للعمل، ويستعرضون الأحداث المقبلة في أذهانهم، ولا يعتقدون مجالس المحاسبة لتحديد مسئولية الخطأ أو الفشل، ويقومون بدراسة أسوأ النتائج الممكنة لأي تصرف قبل الدخول في مخاطرة ما. أما على مستوى المديرين العامين فتميز أربع مهارات أخرى: فداشما ما يتوافر لدى المتفوقين في الأداء في هذا المستوى وقت كاف للتخطيط المسبق قبل أن يتقلدوا من مشكلة إلى أخرى. زيادة على ذلك، فهم ناجحون في إقناع الآخرين بالفكرهم ويحملون المسئولية تجاهها بدلا من التمسك منها، كما يفعل المديرون البيروقراطيون الذين تعوزهم الأصالة والشفافية. إنهم يتحملون الرفض من الآخرين والخسارة بروح عالية و يميلون إلى مناصرة الأفكار الجديدة بدلا من تركها تزوي دون تجربتها. أما بالنسبة للمراكز الهامة في قمة الإدارة فإن أهم الخصائص الإضافية تتمثل في القدرة على رفض النزعة نحو الكمال والظواهر بها، زيادة على ذلك، فإن المتفوقين في الأداء في أعلى المستويات الوظيفية يوجدون توازنا مناسباً بين الاستقلال والتوجيه وذلك بوضع أهداف محددة للمسؤولين مع إتاحة حرية التصرف لهم في نفس الوقت. كما أنهم يحصنون بناء فرق العمل ولحد من القيود البيروقراطية التي تحيط بها. وأخيرا، يسعى مديرو المستوى الأعلى المتفوقين في أدائهم إلى تجويد أعمالهم بدلا من التركيز على حجم الإنتاج فقط و ينظرون إلى تدريب وتطور المديرين الآخرين كواحدة من المسئوليات الرئيسية للحفاظ بهم.

مأخوذة من: Erik Larson: "Why are Some Managers Top Performers? A Researcher Picks out 16 Characteristics", *Wall Street Journal*, January 21, 1983, p. 1.

من يقوم بتقويم الأداء؟

هناك - على الأقل - خمسة مصادر لتقويم الأداء وهي: المشرفون، والزملاء، والموظف المراد تقويم أدائه (تقويم ذاتي)، ومروؤوس الشخص المراد تقويم أدائه،^{١١} وأشخاص من خارج المنظمة كالعلاء مثلا. وقد يشمل التقويم مجموعة من هذه المصادر. ويتوقف ملائمة هذه المصادر على الغرض من التقويم، ونوعية المعايير المستخدمة، والشخص المراد تقويم أدائه. وهناك العديد من الحالات التي يمكن أن تبين مدى ملائمة مصادر معلومات التقويم المختلفة:

تتضمن الحالة الأولى عاملا ماهرا يقوم بتشغيل مكينة خراطة في إحدى الورش يتعلق الغرض الأساسي لتقديري كفاية العامل لتقويم أدائه، وذلك لتحديد مقدار الزيادة في راتبه (علاوة الجدارة) للعام القادم. في مثل هذه الحالة، تستخدم أغلب المنظمات المشرف أو الرئيس المباشر كمصدر أساسي للمعلومات. فالرئيس المباشر هو أكثر معرفة بنوعية أداء الموظف وفي موقف يمكنه من إصدار أفضل التقديرات حول المستوى النسبي لأداء عاملين عديدين.

قارن هذه الحالة بأخرى يكون فيها الغرض من التقويم تطويرا أكثر منه تقييما، كأن تستخدم المنظمة مثلا، تقويم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية واختيار طرق معالجتها، مثل التدريب خارج الوظيفة على مهارات ذات علاقة بالوظيفة. وفي حالات كهذه تستخدم المنظمات غالبا تقويمات الرئيس المباشر والتقويم الذاتي (تقويم الموظف لأدائه بنفسه). وتضم جلسة مراجعة الأداء، عادة، المشرف والموظف المراد تقويم أدائه حيث يتم استعراض أداء الموظف للفترة السابقة. ولا يتركز النقاش هنا على إجراء مقارنات نسبية بل على الاحتياجات المحددة لذلك الموظف.

شكل ١٤ - ٢ مستويات تحليل وأغراض تقويم الأداء

مستوى التحليل	الغرض
نتائج عمل الفرد وسلوك الفرد	... الترقية والنقل وإنهاء الخدمة.
نتائج عمل الفرد وسلوك الفرد	... التخفيف المرتدة للعاملين.
نتائج عمل الفرد	... تقويم الجدارة النفسية:
نتائج الوحدة أو القسم	الفرد الجماعة
نتائج الشركة	... الكفاءة والملاحة
نتائج عمل الفرد وسلوك الفرد	... تقويم قرارات والعالية والاختيار والتعيين.
نتائج عمل الفرد والسمات الشخصية للفرد.	... تشخيص الاحتياجات التدريبية والتطويرية.
نتائج عمل الفرد والسمات الشخصية للفرد	... تقويم فعالية التدريب.
نتائج عمل الفرد ونتائج نشاط الوحدة أو القسم.	... المعلومات اللازمة للموازنات وتخطيط القوة العاملة وجدولة الانتاج

لنأخذ حالة ثلاثة تتضمن تقويم أداء موظف مهني ذي مهارات عالية مثل باحث يعمل في شركة متخصصة في مجال البحث والتطوير، كمختبرات بل، أو مؤسسة راند. ففى وضع كهذا، لا يكون للرئيس المباشر، عادة، الاثام بالعمل الذى يؤتبه المروءس بصورة تجعله يحكم فيه على أدائه بدرجة معقولة. كذلك تعتمد المنظمة على التقويم الذاتى، أو تقويم زملاءه، أو تقويم زعماء العمل لتحديد الراتب والترقيات. ويشير البحث، حول التقويم الذاتى وتقويم الزملاء، إلى أن هاتين الطريقتين تعملان بفعالية حينما تتوفر درجة عالية من الثقة المتبادلة ووضوح الرؤية بالنسبة للزملاء. وعندما يكون الغرض الأساسى من التقويم هو التطوير وليس مجرد التقويم فحسب^{١٧}.

من الممكن أن تنشأ مشكلة، حينما لا تكون الإدارة أو الزملاء في وضع يمكنهم من تحديد فعالية أداء شخص معين. فمن اللازم أن يصدر الحكم حول فعالية الأستاذ الجامعى أو الطبيب مثلاً، من أشخاص ليسوا بموظفين أو عاملين في المنظمة، فيما يتطلب الحكم على فعالية أحد المشرفين في قيادة المروءسين آراء أو أحكام أفراد ليسوا جزءاً من الإدارة.

تكون أحكام مثل هؤلاء الأشخاص غير المتضمن للمنظمة مطلوبة حينما يراد تقويم الآثار البعيدة المدى على أداء أحد الموظفين. فهؤلاء الأفراد هم الوحيدون الذين يوفرهم معلومات ذات معنى حول معايير الأداء. فبالنسبة لتحديد مدى فعالية المدرس، مثلاً، فإن الطلاب فقط هم القادرين على إصدار هذه الأحكام الصحيحة. فيما يكون المرضى الذين يتلقون العلاج من الطبيب هم المصدر الوحيد للمعلومات الصحيحة عن مدى فعالية استشارته الطبية. فذا لا يعنى أن هذه الأحكام خالية من العيوب، إذ أن المتفاعلين بالخضمة غالباً ما يتجاهلون ببعض جوانب السلوك المهني التي لا علاقة لها بما يقدمه الشخص المختص. لذا، فقد يتأثر الطلاب في المدى القريب، بروح الفكاهة لدى الأستاذ، دون أن يشبهوا لحدودية المعرفة التي نقلها لهم الأستاذ إلا بعد مرور خمس سنوات أو أكثر على المقرر الذى تم دراسته. يمكن إذن يجب للرئيس بسلوك الطبيب، ويقل عن خطأ الطبيب في خطأ أعراض المرض، أو عدم رؤيته عند التشخيص. إن أهم جانب في هذه المسألة، هو أن تحدد المنظمة أفضل المصادر للمعلومات فيما يتعلق بكل جانب من جوانب أداء الموظف وضرورة استخدام عدد من هذه المصادر في عملية التقويم.

كم عدد المرات التي يجب أن يقوم فيها الأداء؟

هناك مسألتان تتخلان في عملية تحديد فترات تقويم الأداء:

أولاً - من الممكن أن تقرر المنظمة ذلك على أساس دورى محدد اثنا عشر شهراً مثلاً، أو يربط عملية التقويم للموظف «بنقاط أو مراحل طبيعية» مثل اكتمال مشروع أو عمل معين.

ثانياً - قد تتطلب المنظمة أن يبادر الرؤساء أو المشرفون بالتقويم، أو يوضع نظام يطلب الموظفون بموجبه تقويم أدائهم.

يتوقف مدى ملاءمة هذين البديلين على طبيعة العمل المؤدى وتنوعه للعاملين الذين يؤدون ذلك العمل. فإذا كانت المهام عادية وبسيطة نسبياً أو كانت المهارات ذات العلاقة بالعمل منخفضة لدى الموظفين، فقد يكون التقويم الدورى الذى يقوم به الرئيس المباشر هو الأفضل. أما إذا كانت للمرؤوسين مهارات عالية ومتخصصة في مجال عملهم ولا يرتبط أداء المهام بفترات دورية محددة، فمن الأرجح أن يكون النظام الذى يتطلب فيها المرؤوسون بالتقويم هو الأفضل.^{١٢}

كيف يتم نقل نتائج تقويم الأداء؟

توضح نماذج التحزيز والتعلم التى تم عرضها في الفصلين الثالث والخامس أن الموظفين لن يرفعوا مستوى أدائهم دون أن تتوافر لهم معلومات مرتبة حول أدائهم. وبناء على ذلك، فقد يكون نقل نتائج تقويم الأداء للعاملين، من الناحية العملية، أكثر الخطوات أهمية في دورة تقويم الأداء.

على الرغم من أهمية هذه الخطوة، إلا أن المديرين يحجمون عن نقل نتائج تقويم الأداء للمرؤوسين. ويرد أحد المختصين في هذا المجال شواهد تفيد بأن الرؤساء المباشرين قد اكتشفوا أن تجربة نقل معلومات التقويم السلبية تجربة غير سارة.^{١٣} ويعتقد خبراء آخرون أن المشرفين يحتفظون ولا يعطون تفاصيل حينما يضطرون إلى مواجهة الرؤوس بحقائق تقويم أدائهم.^{١٤} وقد كشفت إحدى الدراسات حول تقويم الأداء أن الأشخاص الذين يتولون تقدير الأداء ويعلمون أن نتائج تقويمهم تستخدم لأغراض إدارية يقومون، في الواقع، بإعطاء تقديرات أعلى من التقديرات التى تستخدم نتائجها لأغراض البحث فقط، حيث لا يضطرون في الحالة الأخيرة إلى التعامل مع من قاموا بتقويم أدائهم.^{١٥}

استراتيجيات نقل نتائج تقويم الأداء :

بالرغم من عدم ارتياح المقيمين لتقديم معلومات مرتدة للأفراد، إلا أن هذه الخطوة ضرورية إذا كان المراد أن يحافظ المرؤوسون على أدائهم ويطوروه.

وقد أورد خبراء عديدون في هذا المجال ثلاث استراتيجيات للتغلب على مقاومة المديرين لنقل نتائج تقويم الأداء بيانها كما يلي: **بلغ والفتح:** هذا النهج شائع الاستخدام حيث يقوم المشرف بنقل المعلومات الايجابية والسلبية معاً، ثم يثبث صحة التقويم، كما يحاول المشرف أن يؤثر على المرؤوس حتى يحصل على التزام منه بتحسين مستوى أدائه.

بلغ وانصت: تماثل هذه الاستراتيجية سابقتها ما عدا محاولة المشرف إثبات صحة التقويم. بدلا من ذلك يتابع الرئيس المباشر ردود فعل المرؤوس تجاه التقويم وإرشاده بأسلوب غير موجه.

حل المشكلات: يعتقد معظم الخبراء في هذا المجال أن هذه الاستراتيجية هي أفضل أسلوب من منظور الدافعية لأنه يتضمن مبادئ وضع الأهداف التى تم عرضها في الفصل الخامس. فمن الناحية التطبيقية النموذجية، يقوم الموظفون بتقويم أدائهم ومراجعتها وفق أهداف تم الاتفاق حولها مسبقاً. ومن الأمثلة المعروفة لذلك مدخل الإدارة بالأهداف الذى يحاول إيجاد حلول لمشكلات الأداء بدلا من التركيز على المشكلات (راجع الفصل الخامس).^{١٦}

إن الشواهد المؤتلفة حول فعالية هذه الاستراتيجيات محدودة جداً، إلا أن بعض الشواهد التجريبية تشير إلى أن مدخل حل المشكلات أكثر فاعلية من حيث رفع درجة رضا الموظفين بعملية التقويم واتجاههم نحو تحسين الأداء.^{١٧} أما في مجالات التدريب، فقد يؤدى أسلوب المقابلات الموجهة (Non-Participative Interview) إلى تغيير كبير في السلوك. وأخيراً من المحتمل أن تكون مقابلات التبليغ والاتقاء أكثر فاعلية بالنسبة للموظفين من ذوي الخبرة المحدودة والذين يتدربون من خلال أدائهم في الوظيفة.^{١٨}

أهمية التجرد والبدقة في التقويم :

توصلت العديد من الدراسات التجريبية إلى أن العدالة والبدقة (المدركتين) لهما نفس القدر من الأهمية بالنسبة للطريقة المتبعة في تسليم نتائج تقويم الأداء. وقد توصلت إحدى هذه الدراسات إلى أنه من اللازم أن تكون إجراءات التقويم مفهومة بالنسبة للموظفين كإجراءات عادلة وواقعية إذا ما أريد لها أن تؤثر في الأداء.^{٢٠} زيادة على ذلك، أشارت الشواهد للتجريبية إلى أن عملية مراجعة الأداء نفسها هي التي تؤثر في تلك المبركات وليس التقدير الذي يحصل عليه المروّس.^{٢١}

توصل اثنان من الباحثين، في دراسة معاللة، إلى أن هناك ثلاثة عوامل ترتبط بحدوث الفعل الإيجابية للموظفين تجاه تقويم الأداء وهي: توفر الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم في عملية مراجعة الأداء، واستخدام جوانب العمل ذات الصلة الوثيقة بالموظفين في تقويم الأداء، ومناقشة الأهداف والخطط خلال مراجعة الأداء.^{٢٢}

أخيراً كشفت إحدى الدراسات عن وجود اختلافات في طريقة تفاعل المديرين والمعالين مع عملية تقويم الأداء. وقد اكتشف الباحثون أن مدى الاقتناع ورضا المديرين يتقو بهم للأداء يتوقف على مدى اعتقادهم بأن تقويمهم في كل جانب من جوانب أدائهم كان عادلاً. أما المعاملون، من الجانب الآخر، فأنهم يميلون إلى التركيز على عملية تقويم الأداء كلها و يشككون في عدالتها، بوجه عام، عند تحديد مدى رضاهم واقتناعهم بتقويمات الأداء.^{٢٣}

الحاجة إلى معارف إضافية :

بالرغم من الاتفاق العام حول أهمية توافر معلومات مرتتبة عن تقويم الأداء، يشير د. (D.R. Ilgen) وزملاؤه إلى أن طبيعة عملية التخذية المرتدة محددة وأن ما نعرفه عنها محدود جداً.^{٢٤} وقاموا، في دراسة فريدة، بتحليل أزواج يتكون كل منها من رئيس ومروّس، وتقو يمدى الاتفاق بين الرئيس والمروّس، حول جوانب مراجعة تقويم الأداء.^{٢٥} كما يقدم الباحثون النصائح التالية للمديرين:

- ١ - يجب أن تكون التخذية المرتدة صريحة ومباشرة، من اللأحية السلوكية، بقدر الامكان.
- ٢ - ستكون ردود فعل المروّس أكثر إيجابية إذا ما أحس بأن للرئيس المباشرة مرجعية وتخصيصية (مع افتراض تعامل الأشياء الأخرى). فالقوة المرجعية هي التأثير على المروّس بحكم نظريته للرئيس كزميل جدير بالاحترام. أما القوة التخصيصية فهي التأثير على المروّس بموجب نظرة المروّس للرئيس على أساس أنه يملك المعرفة التخصصية عن الأداء.
- ٣ - على الرؤساء أن يقدموا معلومات مرتتبة محددة طوال العام وليس مرة واحدة في لقاء رسمي لمراجعة الأداء.^{٢٦}

المشكلات الرئيسية لتقويم الأداء :

أدرك الخبراء في مجال تقويم الأداء - منذ سنوات - أن عملية تقويم الأداء عرضة للخطأ. ويمكن أن يحدث الخطأ حينما يعجز المشرف عن ملاحظة الأداء بطريقة سليمة، أو حينما تعجز ذاكرته عن استرجاع الأداء في وقت لاحق. ويمكن أن يقع الخطأ في مرحلة متأخرة - أيضاً - عندما يتم عرض أو شرح جوانب الأداء المراد تقويمها للمقوم بصورة غير سليمة أو غير واضحة. وفي ضوء ذلك يمكن أن يعنى «الأداء الجيد» بالنسبة لأحد المشرفين الدرجة النوعية للمنتج، فيما يعنى الكمية المنتجة بالنسبة لآخر، والاضطراب بالنسبة لثالث. كما يمكن أن يتسلل الخطأ في عملية التقويم حينما تتم مقارنة بيانات الأداء التي يتم استرجاعها مع أي معايير للمقوم. وأخيراً من الممكن أن تكون للاعتبارات الخارجية تأثيرها على التقديرات النهائية للأداء.

من الواضح أن عملية الأداء محفوفة بالأخطاء المحتملة، ويمكن إيجاز كل المشكلات التي تبرز في عملية تقويم الأداء في مصطلحين هما درجة الوثوق والصحة. وينطبق المصطلحان على عملية التقويم بأكملها، ويشيران إلى مدى تناسب المعلومات المستنبطة والمستخدم في القرارات والملاحة والمتعلقة بالمعالين.

المشكلات المتعلقة بدرجة الوثوق :

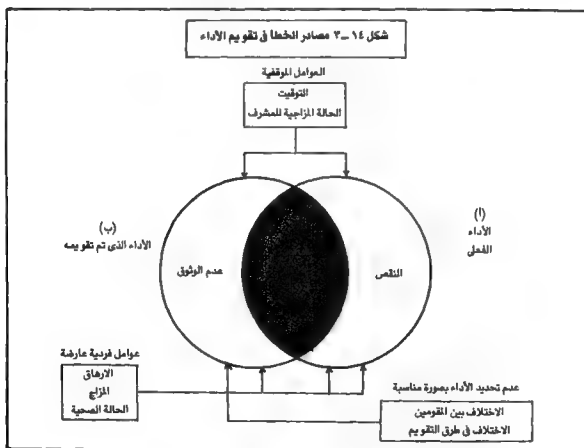
يتحمل المطلب الأول لأي نظام لتقويم الأداء في درجة الوثوق أو الاعتماد عليه. وتشير درجة الاعتماد فعلياً إلى خاصيتين رئيسيتين للطريقة التي تجمع بها المعلومات الخاصة بالأداء وهما الاتساق والنهاية-تطلب الاتساق أن تطابق طريقتان مختلفتان لجمع

البيانات في النتائج التي يتوصلان إليها. فحينما تستخدم خاصيتان لقياس نفس الجانب من جوانب الأداء في الوظيفة في نفس نموذج تقدير الكفاية - على سبيل المثال - فمن اللازم أن تتفق إجابات المشرف لهاتين الخاصيتين عند تقويمه أداء نفس الموظف. أيضا يجب أن تتفق النتائج التي يتوصل إليها القومان اللذان يجريان المقابلة لتقويم أداء نفس الموظف اتفاقا جوهريا.

أما الثيمات فيجب أن تعطى أداة القياس المستخدمة نفس النتائج وعدة مرات متتالية. إذا لم يحدث تغيير في الخاصية المفترض قياسها بواسطة هذه الأداة. لذلك فأننا نتوقع أن تكون المعلومات الواردة في نموذج التقويم حول الطريقة التي تعالج بها الممرضة مرضاها متماثلة في يومى الاثنين والثلاثاء إذا لم يحدث تغيير في طريقة المعالجة بين هذين اليومين.

هناك عوامل موقفية وشخصية - في الواقع العملي - يمكن أن تؤدي إلى عدم الاتساق أو الثبات حينما يتم تقويم العاملين. ويوضح شكل (١٢ - ٣) أكثر مصادر الخطأ شيوعا في عملية تقويم الأداء.^{٣٧}

لنفترض أنه يتعين على أحد المشرفين كتابة تقرير لتقويم أداء أحد البنائين. هناك ثلاثة جوانب أساسية لهذا العمل يتم تقويمها، وهى سرعة أو معدل أداء العمل، والدقة في العمل، ومقدار المواد المهذرة (الطوب والملاط وخلافهما). فإذا كانت هناك طريقة مثل تقويم عمل البناء، فيمكننا قياس الأداء بصورة معقولة، وبالتالي يمكننا جمع المعلومات التي تمثلها الدائرة (أ) في الشكل ١٤ - ٣. لسوء الحظ، هناك العديد من مصادر الخطأ التي تظهر حينما يتم تقويم الأداء، وبالتالي تكون النتيجة، حصولنا على المعلومات التي تمثلها الدائرة (ب). وبعبارة أخرى، بالرغم من أننا نسعى دائما إلى الحصول على معلومات دقيقة ومتكاملة إلا أن المعلومات التي تنتج عن الضعف البشري اللازم للشخص الذي يراقب الأداء دائما ما تكون عرضة لدرجة من الخطأ.



قد تبرز المشكلة الأولى حينما يغفل الملاحظ -وهو في عجلة من أمره- درجة الدقة في أعمال البناء، ويضع تقديرات للسعر والفاد في المواد. وفي هذه الحالة يكون التقويم قد أغفل واحدا من جوانب الأداء كلية وبالتالي يكون الأداء الذي تم تقويمه ناقصا. وتتمثل الجوانب التي أغفلها جزء الدائرة (1) الذي لا يتطابق مع الدائرة (ب)، وهذا يعني أن الطريقة التي استخدمها الملاحظ غير كافية (معيبة). هناك عوامل موضوعية أخرى عامة يمكن أن تؤدي إلى تقلب وعدم ثبات تقويمات الأداء وهي: توقيت التقويم، وتأثيرات المقارنة، وخصائص المدير الذي يقوم بالتقويم مثل حالته المزاجية. لنفترض -مثلا- أن البناء يحصل على تقديرات أعلى ومنظمة إذا ما قام الملاحظ بتقويم أدائه في نهاية اليوم، بعد أن تمت إزالة الأنقاض المتناثرة. ففي هذه الحالة يؤثر التوقيت الذي أجرى فيه التقويم على نتائج، في الوقت الذي يجب أن يكون له تأثير في الواقع. أما تأثيرات المقارنة، فهي ظواهر تتضمن المقارنات النسبية التي تدخل وتؤثر في تقديرات القوم. فقد يختلف التقدير الذي يحصل عليه البناء -مثلا- اعتمادا على البناء الآخر الذي قام الملاحظ بتقويم أدائه قبل قليل. وعليه فمن المحتمل أن يظهر عمل البناء -موضوع التقويم- أعلى من المعدل العادي إذا كان تقويمه لاحقا لمستوى منخفض جدا لبناء آخر. وعلى عكس ذلك، قد يظهر أداء هذا البناء سيئا إذا ما جاء تقويمه بعد تقويم بناء ممتاز. أخيرا، هناك خصائص شخصية عارضة عديدة للملاحظين، تشمل أمزجتهم وحالة الإرهاق التي يصابون بها، يمكن أن تؤثر في تقويماتهم. من الممكن أن يؤدي عدم التعريف الواثق للأداء في الوظيفة أيضا إلى تقويمات لا يعتد بها، فعلاوة على مشكلة حذف بعض الجوانب الرئيسية للأداء عند تقويم أداء أحد الموظفين، هناك نوعان من الأخطاء التي يمكن أن تظهر:

أولهما - احتمال اختلاف اثنين من المخرفين حول عناصر ومكونات الأداء الوظيفي، إذ يرجع أن تكون تقديراتهما لنفس الموظف في نفس الوقت مختلفة في هذه الحالة.

ثانيها - من الممكن أن يركب نوع النموذج المستخدم في التقويم، أو الطريقة المستخدمة في التقويم إلى تباين غير مرغوب فيه في التقويم. فقد اتضح من خلال البحث والممارسة -مثلا- أن توقعات الأداء التي تستخدم المقابلة الشخصية كطريقة للتقويم تختلف مع طرق التقويم النمطية المأثرة كالتقديرات الشكلية الرسمية مثلا. يتخلق مصدر الخطأ الشائع في تقديرات الأداء بالتأثيرات العرضية في الموظف، والتي تؤثر في التقويم ولا تعكس الصورة الحقيقية لأدائه الفعلي. ومن الأنماط الشائعة لهذا النوع من أنواع الخطأ الإرهاق، والمرض، والحالة المزاجية للموظف. فإذا تمت مراجعة الأداء حينما يكون الموظف في حالة إرهاق شديد مثلا (في نهاية أسبوع حافل بالعمل) -أو مريضا -أو مصابا بحالة إجهاد أو اكتئاب، فقد يظهر الأداء، كما قدره المشرف، أقل بكثير من مستويات الأداء العادية.

كيفية تحسين درجة الوثوق :

تحد مصادر عدم الوثوق الثلاثة الشائعة في تقدير الأداء، والتي ذكرناها قبل قليل (وهي العوامل الموقفية، وعدم التعريف الواثق للأداء، والتغيرات الوظيفية في الأفراد)، -من درجة ثبات واتساق الطريقة التي يقوم بموجها المديرين عمل الموظفين. أما من الناحية العملية، فهناك طرق عديدة متوافرة للمديرين لتحديد مدى درجة الوثوق في نظام معين لتقويم الأداء، وبتعدد أساليب لمضاعفة درجة الوثوق في ذلك النظام، يتضمن أحد الأساليب الشائعة الاستخدام في هذا المجال القيام بملاحظات متعددة للأداء الوظيفي. فإذا حدد المديرين الدقة -مثلا- كأحد الجوانب الرئيسية لوظيفة البناء، فلا بد من وضع أسئلة عديدة لتقويم هذا الجانب من الأداء وسيظهر الاتفاق بين هذه البهود مدى الاتساق في التقويم.

يجب أن يتم تقويم الأداء بوساطة أكثر من مراقب واحد كلما أمكن ذلك حيث إن الاختلاف بين المقيمين يدل على عدم اتساق في عملية التقويم. ويمكن زيادة نسبة الاتفاق بين المقيمين بإطلاعهم على خصائص الأداء التي يتعين عليهم الاهتمام بها وتوحيد طرق القياس التي يستخدمونها.

أخيرا، على الإدارة أن تسعى إلى الحصول على مؤشرات عديدة حول الأداء لفترات زمنية قصيرة. فالاتفاق بين التقويمات التي تجري على حدة كل أسبوع (على افتراض أن الأداء لم يتغير)، يدل على ثبات عملية التقويم. وربما تكون البيقة هي أفضل طريقة لضمان درجة الوثوق في تقويم الأداء -أي البحث عن الطرق التي قد يكون للتباين وعدم الثبات فيها تأثير على تقديرات المقيمين.

اهمية الوثائق (التعويل) :

لماذا الاهتمام الزائد بالتعويل؟ للتعويل علاقة بانتظام وثبات القياس فيما للصحة علاقة بمدى التناسب. ومن الواضح أن الصحة صفة من الصفات البالغة الأهمية بالنسبة للمعلومات التي تبني عليها القرارات الإدارية. على أنه من الممكن أن تكون درجة صحة أداة القياس على نحو مختلف من درجة التعويل عليها كمؤشر للأداء. وهذا يعني أنه حينما يشرح المديرون في تقويم الأداء باستخدام طرق لا يعول عليها، فإنهم سينتبهون بالفشل؛ لأنه لا سبيل إلى الحصول على معلومات من التقويم ذات صلة بقرارات رقابية، مثل الترقية، والفصل من الخدمة، والنقل والتطوير، والحوافز وجدولة الأعمال. وعليه يصبح من اللازم على المديرين أن يتأكدوا بأنه من الممكن الاعتماد على طرق تقويم الأداء على أقل تقدير. أخيراً، علينا أن نسلّم بعدم وجود نماذج أو طرق محددة للتقويم يمكن الاعتماد عليها تماماً بالنسبة لكل المؤسسات والأعمال. لعب التعويل في الواقع، يقع على عاتق أولئك الذين يستخدمون أسلوب التقويم في كل وضع تنظيمي. فمن المحتمل ألا يكون النموذج أو الأسلوب الذي يمكن التعويل عليه في إحدى المنظمات موثوقاً به تماماً في منظمة أخرى.

المشكلات المتعلقة بالصحة :

تشير الصحة إلى خاصية التناسب أو التلائم. فالموضوع يتعلق بمدى تناسب المعلومات المستخدمة في تقويم الأداء للفرص المستخدمة لأجله المعلومات. وقد ابتدع علماء النفس الصناعي والتنظيمي ثلاثة تعريفات للصحة والأساليب ذات الصلة بتقويم هذه الخاصية مقبولة بوجه عام وهي:

- **صحة المضمون:** وتعني أن مقياس تقدير الأداء (وتطبيقاته) مستمد بصورة منطقية، من التعريف النظري لجانب الأداء قيد التقويم. وتعتمد درجة صحة المضمون في مقياس الأداء على الاستنتاج الاستدلالي.

- **الصحة التجريبية:** وتعني ارتباط مقياس الأداء بمقاييس أخرى ذات مردودات هامة. وبناء على ذلك قد يحاول المرء - على سبيل المثال - أن يؤكد صحة مقياس التوقع السلوكي (الذي سيتم تناوله لاحقاً) بتقدير درجة الارتباط بين درجات مقياس التوقع ومقاييس نتائج العمل (مثل عدد الوحدات المقبولة التي أنتجت في ساعة). ومن الأساليب الشائعة الاستخدام في تقويم الصحة التجريبية الاستراتيجيتين المتزامنة والتنبؤية. فالاستراتيجية المتزامنة هي جمع درجات تقويم الأداء (عامل التنبؤ) ودرجات نتائج العمل (المعيار) في وقت واحد، وتقدير مدى الارتباط التجريبي المتبادل بين الاثنين. فيما تعني استراتيجية التنبؤ جمع درجات عامل التنبؤ (تقويم الأداء) أولاً ثم درجات المعيار (نتائج العمل) فيما بعد. على أن الخبراء في هذا المجال يوصون بالاستراتيجية التنبؤية لأسباب مختلفة^{٢٨} وتؤلف الارتباطات التجريبية، في كلا الأسلوبين، شواهد الصحة، إذ كلما كانت درجة الارتباط كبيرة، زادت درجة صحة مقياس الأداء.

صحة البنية: وهي التأكيد على أن طرق تقويم الأداء تعمل وفق نموذج أو نظرية للسلوك والأداء، وتتوافق معها تجريبياً. وتجمع صحة البنية بين الاستنتاج الاستدلالي لاستراتيجية صحة المحتوى والقدرات الاستقرائية للمنهج التجريبي. ولذلك يفضل أغلب الخبراء هذه الاستراتيجية على الاستراتيجيتين السابقتين^{٢٩}.

لصحة البنية معياران إضافيان يرتبطان بها: الصحة التقاربية وهي المعيار الذي يكون فيه الارتباط المتبادل بين المقاييس البديلة لنفس الجانب من جوانب الأداء - كبيراً بينهما. وعلى ذلك تتحقق الصحة التقاربية حيثما يلاحظ وجود علاقات قوية بين المقاييس البديلة لنفس خاصية الأداء.

ثانيهما: الصحة التفاضلية وهي التي تتحقق حينما تكون الارتباطات ضعيفة بين المقاييس التي تستخدم طريقة واحدة (مثل أسطة الاختيار أو مقاييس التقدير أو المقابلات) ولكنها تقيس جوانب مختلفة للأداء. وحينما لا تكون هذه الارتباطات أقوى من تلك التي بين المقاييس التي لا تشترك في طريقة واحدة وتستخدم لقياس جوانب مختلفة للأداء. فلذا فشل أحد المقاييس في اختبار الصحة التفاضلية، فيمكن القول بأنه قد تأثر بتباين طرق التقويم المتميزة عن جانب الأداء الذي يتم تقويمه. فتباين طرق التقويم مصدر من مصادر الخطأ التي تقلل من صحة البنية.

حدد الباحثون في مجال السلوك التنظيمي عددا من أخطاء تقويم الأداء التي يمكن أن تقلل من درجة صحة عملية التقويم. وتشمل تلك الأخطاء التعميط، وأثر الهالة، وخطا التفاضل، وخطا التماثل مع المقوم، وخطا الانطباع الأول؛^{٢٠} الانحياز العامية؛ التعميط أو القولية شكل من أشكال النسبة،^{٢١} (نسبة صفة من الصفات)، كأن يكون المدير رأيا حول إحدى المجموعات (كالنساء مثلا) ثم ينسب ما يعتقد به من رأي إلى عضو واحد من تلك المجموعة، دون اعتبار لهذا الشخص كفرد (انظر الفصل الثالث). وتتضمن صور النسبة الأخرى معتقدات تتعلق بالآثار النسبية للحظ والجهد في أداء الشخص.

أثر الهالة: أثر الهالة هو الاتجاه إلى تقويم الشخص تقويمًا متساويًا في كل السمات بسبب الانطباع العام عن ذلك الشخص. وقد عرفت الهالة قبل خمسة وسبعين عاما وظلت مشكلة قائمة في تقويم الأداء حتى اليوم.^{٢٢} وتعرف الهالة، اصطلاحا؛ بالخطأ الذي يرتكبه المقوم حينما يعتبر جانبين للأداء مرتبطين ارتباطا أكبر من ارتباطهما الفعلي. مثل: إعطاء المشرف - على سبيل المثال - تقديرات متماثلة لمقدار العمل ونوعيته (دون الاعتبار لمقدار العمل الحقيقي للموظف ونوعية ذلك العمل) بسبب الاعتقاد خطأ بأن هذين الجانبين مرتبطان ببعضهما ببعض ارتباطا وثيقا.

خطا التفاضل: يحدث خطأ التفاضل حينما يسمح المقوم للانطباع الذي كونه عن أحد الموظفين بالتأثير على الانطباع عن الموظفين الذين يليونه. فقد يعتمد حكم المشرف على مدى انسجام عمرو مع الفريق - مثلا - على مدى انسجام اللاعب السابق لعمرو مباشرة مع الفريق. خطا التماثل مع المقوم: يشكل هذا النوع من الخطأ مشكلة غير عادية في محيط أنماط الجنس (النوع) والأنماط العرقية. وهو الخطأ الذي يسع فيه المقوم شخصا ما، يتلقى معه في الاتجاهات، أو الاهتمامات، أو الأسس العرقية، أو النوع، أو في أي خصائص أخرى، وضعا مميزا عن الآخرين الذين لا يماثلونه. فحقيقة أن عمرا ورئيسه المباشر من الرياضيين المحسمين و ينتسبون لنفس النادي، تجعل الرئيس المباشر متحيزا إلى عمرو على حساب ليلي مثلا، إذ أنها ليست ذكرا ولا رياضية متحمسة.

خطا الانطباع الأول: يحدث خطأ الانطباع الأول حينما يسمح المدير للانطباع الأول الذي كونه عن موظف ما أن يغلب على كل أحكامه اللاحقة على هذا الموظف، بغض النظر عن التحسن الفعلي أو التغيرات التي طرأت على الأداء الفعلي لذلك الموظف. وتمثل التصنيفات المائلة (فلان خاسر حقيقي) أو (فلان هو الفائز الحقيقي) أعراضا لهذا النوع من الخطأ.

تسبب كل هذه الأخطاء تحيزا في تقويمات الأداء وتجعل المعلومات المستنبطة غير ملائمة أو صحيحة لمقاييس للأداء الفعلي للموظف. وستتناول الآن إلى تحليل الطرق الرئيسية للتغلب على هذه الأخطاء إلى جانب مشكلات التعويل التي تم تناولها سابقا.

العوامل المؤقتة: بالإضافة إلى الأخطاء المحددة التي أوردناها الآن، أثبت البحث أن هناك عوامل مؤقتة مختلفة يمكن أن تسفر عن أخطاء في تقويمات الأداء، وتشمل تلك العوامل، الخصائص التي لا علاقة لها بالشخص الذي يقوم أدائه،^{٢٣} وخصائص المنظمة التي يجرى التقويم فيها،^{٢٤} ومدى إسهام أولئك الذين يتم تقويم أدائهم في وضع نظام التقويم،^{٢٥} والطريقة التي يتم بها نقل معلومات التقويم للذين يتم تقويمهم،^{٢٦} وتشكيل الجماعة التي يجرى تقويم الأداء فيها.^{٢٧}

كيف يمكن تحسين تقويم الأداء؟

تناول البحث الذي أجرى مؤخرا في هذا المجال مشكلة الأخطاء في تقويم الأداء وذلك لأن أصحاب الأعمال يتعرضون للجزءات المالية عند مشاهدتهم بالممارسات غير العادلة في التوظيف. وقد ركزت جهود البحث التجريبي الموجهة لتحسين تقويم الأداء على ثلاثة أهداف رئيسية: طرق تحليل الوظائف كعناصر لجمع معلومات عن الوظيفة والتي يتم على أساسها إحداث مقاييس للأداء، ودرجة التعويل على مقاييس الأداء، ودرجة صحة مقاييس الأداء. وستتناول كلا من هذه الأهداف على التوالي:

تحديد الأداء عن طريق تحليل الوظيفة:

تتمثل الخطوة الأولى في تصميم نظام سليم يعتمد عليه لتقويم الأداء في توفير معلومات دقيقة حول المحتوى الفعلي للوظائف في المنظمة. وبدون توفر هذه المعلومات لن تكون محاولات إحداث مقاييس لتقويم الأداء مجدية وبعارة أخرى، يتعين على المديرين معرفة ما هو مطلوب منهم قياسه قبل أن يقوموا بوضع مقاييس للأداء.

تحليل الوظائف:

هو الطريقة الأساسية المتوافرة للمعيرين للتأكد من إحداث مقاييس للأداء تستوفي متطلبات الصحة والتعويل. لقد سبق أن تناولنا بالبحث الموضوعات الرئيسية في تصميم الوظائف في الفصل السادس، أما الآن فإن تركيزنا سينحصر في تحليل الوظائف بغرض تصميم مقاييس واضحة ومحددة لفعالية الأداء.

من التعريفات الهامة للوظائف وتحليل الوظائف ما يلي: «الوظيفة هي مجموعة متجانسة نسبياً من مهام العمل تؤدي لتحقيق غرض أساسي ومستمر في منظمة من المنظمات. فيما يتضمن تحليل الوظائف تحديد الوظيفة واستكشاف ما تتطلبه الوظيفة من أنماط سلوكية من الموظف»^{٣٧} فتحليل الوظائف – إذن – طريقة لتجميع آراء أو أحكام الأشخاص العارفين بالمنظمة، والوظائف فيها، وما تتضمنه أي وظيفة بالتحديد. زيادة على ذلك، يعرف محتوى الوظيفة بأنه النشاطات أو المهام المحددة لتلك الوظيفة. فتحليل الوظائف، في الواقع، مصطلح عام يصف سلسلة متكاملة من الآراء التي تم تضمينها في تصميم منظمة ما.

تتمثل المهمة الأولى لتحليل الوظائف، حالما يتم وضع هيكل الوظائف من خلال تصميم الوظائف، في تحديد الواجبات الأساسية التي يقوم بأداؤها الأشخاص المعنيين في كل وظيفة من الوظائف. و ينتج عن هذا الجزء من تحليل الوظائف الوصف الوظيفي الذي يجب أن يتضمن المسؤوليات والعلاقات التنظيمية. كما ينبغي أن يفضي تحليل الوظائف أيضاً إلى تحديد المتطلبات الوظيفية، وهي عبارة عن الخصائص والمؤهلات المطلوبة في الموظف لأداء العمل بصورة وافية – أي المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات والمستوى التعليمي. و يوضح شكل (١٤ – ٤) الوصف الوظيفي لطبيب أسنان ومساعدته اللذين يتوليان مهام رئيسية في فريق لطب الأسنان. أخيراً، يوفر الوصف الوظيفي والمتطلبات الوظيفية المعلومات اللازمة لإحداث وترسيخ مقاييس لفعالية الأداء.

تحديد محتوى الوظيفة:

من المشكلات في تحليل الوظائف تحديد التركيبة المناسبة لمهام الوظيفة. مثلاً، أين ينتهي عمل النجار و يبدأ عمل المبدأ إذا أريد تفكيك قالب خشبي بعد صب الخرسانة. أين ينتهي عمل الجراح و يبدأ عمل ممرضة غرفة العمليات عند إنجاز عملية جراحية؟ يبحث محلل الوظائف – في كلا الحالتين – عن مجموعة من المهام المتجانسة التي تحدد محتوى الوظيفة بصورة منطقية. هذه المسائل يصعب حلها في عملية تحليل الوظائف، ولكن هناك عدداً من العوامل التي يتم موازنتها للوصول إلى صيغ محددة حول هذه المسائل:

- المهارات العامة والمؤهلات التي تتطلبها الوظيفة.
- مهام العمل التي تؤدي في نفس المكان والزمان – أي تلك المهام المرتبطة ببعضها بحكم طبيعة العملية أو التقنية المستخدمة في العمل.
- المتطلبات الخارجية بأن يتم تجميع المهام في وحدات مثل التعريفات المهنية أو المطلق التقني أو المتطلبات القانونية أو متطلبات الترخيص لمزاولة المهنة المعينة.
- التقليد أو العرف – الطريقة التي كانت تؤدي بها الأعمال دائماً فيما مضى.

بالنسبة للهيئات العمالية المنظمة في نقابات، يتم تحديد المسؤوليات بشكل قاطع تقادياً للنزاع حول الاختصاصات – أي التنازع حول من يؤدي المهام المحددة. وتتمثل أهم العوائق لاستخدام المساعدين والفنيين في القوانين والقيود المفروضة على إجازة ممارسة المهنة والتي تقصر الإجراءات العلاجية على الأطباء وأطباء الأسنان المرخصين وفي الحالات التي لا تنطبق عليها القوانين والاتفاق مع النقابات، تشكل التقنية والمهارة مع التقارب المكان والزمان أسساً لتحديد الأعمال والوظائف.

ينبغي وضع مقاييس لفعالية الأداء لكل مهمة من مهام الوظيفة حالما يتم تحديد تلك المهام، إلا أن هذه المهمة صعبة للأسباب التالية:

أولاً – لا يوجد جانب واحد للأداء الوظيفي متفق عليه. ومن هنا يتعين على الإدارة أن تفكر ملياً في معايير الفعالية الآتية والمتوسطة المدى والنهائية على أقل تقدير.

شكل ١٤ - ٤ الوصف الوظيفي لطبيب الأسنان والمهام المتعلقة بمساعدته
في فريق طب الأسنان

مسؤوليات طبيب الأسنان	مسؤوليات مساعده
<ul style="list-style-type: none"> الاتصال المباشر بالمرضى لتشخيص وتحديد العلاج مهام إدارية مساعدة وإرشاد المعانين مراجعة وتقرير أعمال الرؤوسيين التدريب تبادل الرأي مع أطباء الأسنان الآخرين مراجعة السجلات اليومية تبادل الرأي مع العاملين غير الأطباء تبادل الرأي مع الاختصاصيين إدارة اجتماعات العاملين 	<ul style="list-style-type: none"> تحضير المواد والتنظفة مساعدة الطبيب في الإجراءات العلاجية القيام بإجراءات علاجية (مثل عمل حشو للخرس بعد قيام الطبيب بعلاج التسوس). مساعدة وإرشاد المرضى. حفظ السجلات معاينة المساعدين الآخرين تبادل الرأي مع العاملين غير الأطباء تبادل الرأي مع الطبيب الإشراف على الآخرين

ثانيها - هناك جوانب عديدة مستقلة عن بعضها في كل مستوى من مستويات معايير الأداء، فمن النادر أن نجد - مثلاً - وظيفة تتألف من مهمة واحدة (تستثنى من ذلك وظيفة عامل في خط التجميع يعمل آلياً)، وليس كل نتائج أداء المهمة ونتائج الفعالية الكلية للمنظمة ذات جانب واحد، فالتحدي في تحليل الوظائف ينطوي على اختيار مجموعة ثانوية محددة من جوانب العمل تمثل الأداء الفعال تمثيلاً كاملاً.

تحسين درجة التحويل :

إذا سلمنا جدلاً بأن تحليل الوظائف يؤدي إلى إيجاد صورة متكاملة ودقيقة لكل الجوانب الوظيفية المراد تقويمها. فلا زالت مشكلة الأخطاء التحويليل قائمة. وقد سبق أن أشرنا إلى أن أخطاء التحويليل أخطاء عشوائية، تحدث في عملية تقويم الأداء. وكشفت دراسة جدول (١٤ - ٤) أن هذه الأخطاء تقع في ثلاث مجموعات رئيسية: التعريف غير الواقي للأداء، والعوامل الموقفية، والعوامل الفردية المعارضة.

هناك أربعة أصناف رئيسية لتحسين درجة التحويليل، أو الوثوق في مقاييس الأداء وهي: زيادة عدد وحدات أداة القياس: عند استخدام أداة لقياس الأداء، (انظر نقاشنا حول طرق تقويم الأداء الآتية)، فمن الأفضل أن تحتوي هذه الأداة أكثر من وحدة، أو بضع وحدات لقياس جانب واحد من جوانب الأداء. إذ أن زيادة عدد وحدات القياس يحد من تأثير التعريف غير الواقي للأداء كمصدر للخطأ.

زيادة عدد المقيمين: من الأفضل أن يكون هناك أكثر من شخص واحد ليحكموا على أداء الموظف، كلما أمكن ذلك، حيث إن الحصول على ملاحظات عديدة حول نفس الأداء يتيح فرصة التحقق من الاتساق بين المقيمين، وتقليل تأثير العوامل الموقفية مثل الحالة المزاجية للمشرف.

زيادة عدد مرات التحويليل: تؤدي الزيادة في عدد المرات التي يقوم فيها الأداء إلى مزيد من التوافق في بيانات التقويم، ويقلل من المشكلات المرتبطة بالعوامل الموقفية (مثل التوقيت) وأثر الحالات المعارضة التي تمر بالشخص الذي يتم تقويم أدائه (مثل الحالة المزاجية والصحية).

توحيد طريقة تقويم الأداء: ربما يكون توحيد عملية التقويم من أكثر الطرق أهمية في الارتقاء بدرجة التعميل على قياس الأداء. ويشمل ذلك توفير نموذج أو ميزان موحد لتقدير كفاية الأداء، وتوفير تعليمات تفصيلية وتعليمات وأفية لجوانب الأداء، ومستويات محددة للمقومين، والقيام بعملية التقويم في وقت واحد. ويعمل توحيد قياس الأداء على تخفيض أثر الأخطاء المترتبة على العوامل الموقفية والعوامل الفردية العارضة.^{٢٨}

تحسين درجة الصحة في التقويم :

تتمثل أهم ثلاث استراتيجيات تم تطویرها لارتقاء بمرجة الصحة في تقويم الأداء خلال العشر أو الخمس عشرة سنة الماضية في : اختيار الطريقة المناسبة في تقويم الأداء، وتركيز التقويم على عناصر محددة للأداء أكثر من التركيز على الانطباعات العامة، وتدريب المقومين.

اختيار طريقة مناسبة للتقويم: تتراوح طرق تقويم الأداء ما بين الترتيب العادي والتفديرات العامة إلى مقاييس متطورة للتقويمات السلوكية والملاحظة. ولا تتوافر طريقة أمثل تصلح في كل المواقف، بل إن المدير الفعال هو الذي يختار الطريقة المناسبة لجانب الأداء أو الأداء المراد تقويمه. (عرض شكل (١٤ - ٥)، الآتي، موجزا لمجالات اهتمام المدير في هذا الجانب.

التركيز على عناصر محددة في الأداء: يخلق أغلب الباحثين، الذين قاموا بدراسة تقويم الأداء على أساس تجريبى خلال العشر السنوات الماضية، على أن التقويمات المعممة (مثل طرح السؤال كيف تقوم أداء هذا الموظف برهه عام؟)، لا تفيد كثيرا في اتجاه تقويم الأداء الفعلى وتفتح المجال أمام العديد من مشكلات الصحة بما في ذلك خطأ الحالة^{٢٩} إذ أن لأغلب الوظائف جوانب متعددة يلزم أن يقوم كل منها بصورة مستقلة.

تدريب المقومين. جرت العديد من المحاولات للتقليل من أخطاء التقويم، مثل أثر الحالة، من خلال تدريب المقومين.^{٣٠} وتقوم الفكرة التي تنطوي عليها تلك الجهود على أساس أنه إذا كان بالإمكان توعية المشرف بالمخاطر الشائعة والمرتبطة بحكمه على الأداء، فإن احتمال وقوع المشرف فيها يقل كثيرا. وقد تميزت بعض التدريبات في هذا المجال بالتطور، حيث تستخدم فيها شرائط الفيديو لتوضيح أخطاء التناقض، والاختلاف، والحالة.^{٣١}

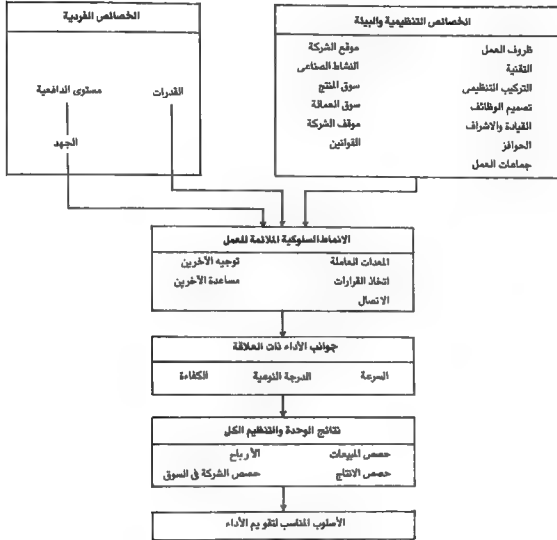
كانت نتائج محاولات تدريب المقومين لتفادي أخطاء التقويم متباينة.^{٣٢} فقد توصل باحثان، في الواقع، إلى أنه لا يوجد شاهد يؤكد على أن تدريب المقومين سيزيد من درجة صحة تقويمات الأداء بصورة ملموسة.^{٣٣} واقترحوا أن تتجاوز برامج تدريب المقومين قاعات الدراسة، وشرائط الفيديو، إلى نظام سجل التويمات لتطوير مهارات التشغيل، ووضع إطار عام للمقومين، وتدريب المشرفين في معالجة الصعوبات المرتبطة بتزويد العاملين بالمعلومات المرغوبة السلبية.

وروى أن إحراز تقدم في اتجاه تطوير عملية تقويم الأداء لا يتم إلا عن طريق قيام الباحثين بدمج المسائل التقنية المتعلقة بقياس الأداء، مع المعارف التي بدأت تظهر حول المعالجة البشرية للمعلومات لاتخاذ القرارات (انظر الفصل الثاني عشر).^{٣٤} وبالتحديد، فإنهم في حاجة إلى تكريس الوقت والجهد لفهم الطرق التي يقوم بها المشرفون أداء المروسمين. ولن تكون الجهود الإضافية التي تبذل للوصول إلى صيغة أفضل لتقويم الأداء مثمرة قبل تطوير عمليات لاتخاذ القرارات اللازمة لتقويم الأداء بصورة أفضل.

كيف يمكن للمديرين الاختيار بين الطرق البديلة لتقويم الأداء؟

بما أن تقويم الأداء يخضع عددا من الأغراض، فليس من الممكن أن تكون هناك طريقة شاملة ومناسبة لخدمة كل الأغراض. فالمشكلة التي تواجه المديرين، تتمثل في تحديد طريقة تقويم الأداء المناسبة، على ضوء الغرض المراد تحقيقه. وعليان أن نتذكر أن معايير الأداء تتألف من جوانب كثيرة، إلا أن بعضا منها فقط قد يلائم غرضا تقويميا معينا. زيادة على ذلك، تختلف الأغراض المحددة لتقويم الأداء بشكل كبير من منظمة لأخرى. فالمستشفيات، وشركات التأمين، والجامعات، ودوائر الشرطة، ومعالج الرعاية الاجتماعية، والمحاكم، وشركات العمارة - على سبيل المثال - تختلف اختلافا كبيرا فيما بينها من حيث العوامل البيئية، والتنظيمية، والفردية التي تؤثر على الأداء. وبعكس هذه الحقيقة شكل (١٤ - ٥)، الذي يعيد صياغة إطار الأداء الوارد بالفصل الثاني في مجال تركيز تقويم الأداء الذي يتم تناوله في هذا الفصل.

شكل ١٤ - الاعتبارات التي تؤخذ في الحسبان عند اختيار الطريقة المناسبة لتقوم الأداء



السلوك في المنظمات

شركة جنرال اليكتريك : عود على بدء

سجلت شركة جنرال اليكتريك حدثاً تاريخياً في بداية السبعينيات حينما أصبحت إحدى المؤسسات الكبرى التي تجرى تحليلاً علمياً لدور تقويم الأداء في تنظيمها، واتخاذ اللازم بشأن نتائج تلك الدراسة. وقد تضمن هذا البحث - الذي نشر في مجلة هوارد بينزيس (Howard Business Review) في عام ١٩٦٥ - توصيتين أساسيتين تطبيقهما الشركة في نظام التقويم وهما:

- ١ - مناقشة نظام الأجور بصورة منفصلة عن تقويم الأداء.
- ٢ - اتباع نظام يسمى بتصنيف ومراجعة العمل يتم فيه الاتفاق حول تقويم الأداء، ومراجعة النتائج بصورة دورية على أساس المعايير المقررة.

اعلم فريق البحث بجامعة جنوب كاليفورنيا، ضم إدوارد لاول الثالث (E. Lawler III) وآلان مورغان (Allan Morgan) وسوزان م. رمنزك (S.M. Rensick) أنه قد أتبع له فرصة دراسة تجربة شركة جنرال اليكتريك بعد مرور عشرين عاماً عليها. وقد قام الفريق بدراسة أزواج يتكون كل منها من رئيس ومروّس على مستوى المنظمة كلها بغرض تحديد مدى الاتفاق أو الاختلاف بين الرئيس والمروّس حول التوقع من عملية تقويم الأداء، وماذا حدث بالفعل أثناء عملية التقويم، ومدى فائدة نظام التقويم.

اكتشف الفريق وجود اتفاق جوهري بين الرؤساء والمروّسين حول ما هو متوقع من عملية تقويم الأداء، حيث اتفق الطرفان على ضرورة تشجيع عملية التقويم للدافعية، وتوفير الحوافز للتحولات الإيجابية في السلوك والأداء، وتوفير الأسس اللازمة لاتخاذ قرارات بشأن الموارد البشرية، بما في ذلك الأجور والترقيات، وتخصيص المهام الوظيفية.

كما ظهرت اختلافات بين الرؤساء والمروّسين، من جهة ثانية، حول ما حدث بالفعل أثناء عملية التقويم، ومدى فائدة نظام التقويم. حيث يرى الرؤساء - على سبيل المثال، أن الوقت المتاح لعملية التقويم والاعداد له طو، فيما يرى المروّسون غير ذلك، لقد أمدوا أنهم فوجئوا بأن الوقت المتاح للاعداد للتقويم لم يكن كافياً.

كما أضاف الرؤساء بأن أغلب المسائل المهمة تظهر خلال عملية التقويم فيما يشترك المروّسون، بالتأجيل، من أن كثيراً من المسائل الهامة قد حذفت، وبالمثل، ذكر الرؤساء أن الوقت المخصص لكل مسألة من المسائل الهامة كان كافياً، بينما يقول المروّسون: إن المسائل الهامة بالنسبة لهم، لم تحذف بقدر كاف من الاهتمام، وفي الواقع، أحس المروّسون أن الاهتمام بمسائل جوانب القوة في الأداء السابق، والتطور المهني، وتحمسين الأداء كان أقل بكثير مما يعتقد به الرؤساء.

واصل فريق البحث بجامعة جنوب كاليفورنيا بطرح سؤال حول العوامل التي تحدّد فعالية التقويم من وجهة نظر الرؤساء والمروّسين. ومن المدهل أن النماذج المستخدمة في التقويم كان من العوامل الأقل أهمية على الإطلاق. فهناك أكثر من خمسين نموذجاً تستخدم في شركة جنرال اليكتريك، إلا أن النماذج المستخدمة في التقويم لم يؤثر في فعالية الأداء بوجه خاص. ومن جهة ثالثة، هناك عدة عوامل أخرى هامة. فحينما تدعم الإدارة العليا نظام التقويم، و يكون الجو السائد متسامحاً بالثقة والصراحة والدعم والتأييد، يكون تقويم الأداء مفيداً وناجحاً. أما عندما تتم مناقشة الأمور في إطار نظام تقويم الأداء (وهو الاتجاه الأخير لتوصيات الدراسة الأولى)، فإن نظام التقويم يكون أكثر نجاحاً. وأخيراً، حينما يكون التقويم جزءاً لا يتجزأ من عملية تصنيف ومراجعة العمل الشاملة، فإن هذا الإجراء يحقق نتائج أفضل بكثير من الوضع السابق.

قام فريق جامعة جنوب كاليفورنيا بنقش إحدى التوصيات، وتأييد الأخرى والتي قدمت قبل عشرين عاماً، فأوصى (الفريق) ألا تفضل شركة جنرال اليكتريك بين مناقشات الأجور والرواتب وتقويم الأداء، بل بدمجها معاً. كما أوصى الفريق أيضاً، بأن تمتاز الشركة بالاتجاه بأن يكون التقويم جزءاً لا يتجزأ من عملية تصنيف ومراجعة العمل والتي تتضمن وضع الأهداف بالمشاركة بين الرئيس والمروّس.

مأخوذ من:

"Performance Appraisal Revealed". By E. Lawler, A. Mohrman and S. Rensick, *Organizational Dynamics*, Summer, 1984, pp. 20-35

- تتمثل المشكلة التي يواجهها المديرون...بالحديدية- في اختيار طريقة تقويم الأداء المناسبة مع التسليم بالاعتبارات الآتية:
- خواص تنظيمية وبيئية معينة، مثل التقنية والتركيب التنظيمية، والنشاط الصناعي المنشأة، وعوامل أخرى واردة بالشكل المذكور.
 - خصائص فردية متميزة تؤثر على الأداء وتشمل مهارات وقدرات ومستويات معينة من الدافعية.
 - مزيج من أنماط السلوك الوظيفي المعينة التي تتناسب اعتبارات تنظيمية وفردية معينة.
 - مزيج من جوانب الأداء ذات العلاقة مع الأخذ في الاعتبار التنظيم والأفراد ذوي العلاقة.
 - مجموعة الأهداف المعينة المراد تحقيقها على مستوى الوحدة ومستوى المنظمة.
- لا بد من تحديد كل من تلك الشروط تبعاً قبل أن يتمكن المرء من اختيار نظام تقويم الأداء. ويوضح شكل (١٤ - ٥) أنه لا توجد طرق شاملة للتقويم يمكن تطبيقها في المنظمات ولكل الأغراض. إذ أن المشكلة الرئيسية في تقويم الأداء تكمن في تصميم نظام يناسب الغرض من التقويم و يعد بطريقة تتلاءم مع الخصائص الفردية لكل منظمة من المنظمات.
- قام عدد من الباحثين بدراسة عملية تقويم الأداء بغرض جعلها على درجة أكبر من الصحة والوثوق^{١٤}، فقاموا بتقسيم طرق الأداء الأكثر استخداماً إلى أربع فئات: طرق التقدير التقليدية، والترتيب، والطرق المعينة على أسس سلوكية، ونتائج العمل.

١ - طرق التقدير التقليدية:

تتضمن أغلب أساليب الحقويم المستخدمة في الوقت الحاضر التدرج، أو الترتيب. وتستند كلتا الطريقتين على الصيغ التقليدية الوصفية لتحليل الوظائف.^{١٥} يقوم المراقبون، في هاتين الطريقتين، بدراسة الوظيفية دراسة مختصرة، مع التركيز على جوانب أساسية عديدة للمهام وإبداء ملاحظات وصفية عامة عنها، واستخدام تلك الجوانب أساساً لتصميم مقاييس للتقدير أو صيغ للترتيب خاصة لهذا الغرض.

يعرض شكل (١٤ - ٦) مقياساً نموذجياً للتقدير، مستمداً من تلك الطريقة. ويجب ملاحظة أن جوانب الأداء قد تم تحديدها بوجه عام للشخص الذي يقوم بالتقويم، مثلاً في ذلك المستوى لكل جانب من هذه الجوانب. لنأخذ مثلاً لذلك: ما المقصود بالتحديد من «أقل من المتوسط» و«وسط» و«أعلى من المتوسط»؟ تعرف المقاييس من هذا النوع بالمقاييس العامة للتقدير لأنها تحدد الصفات المراد تقويمها ومستويات تلك الصفات في عبارات عامة. وهي - بهذه الصفة - عرضة لكثير من الأخطاء الخفيفة التي تحد من درجة التحويل عليها ودرجة صحتها. ومن الأخطاء الشائعة من هذا النوع الهالة (تم التعرض له سابقاً)، والتساهل (إعطاء تقديرات عالية لكل الأشخاص)، والخزعة المركزية (إعطاء تقديرات متوسطة لكل شخص) والشدة (تقويم كل الأشخاص بضعف). وتقوم أخطاء التساهل، والزرعة المركزية، والشدة على سوء تقدير المدى الفعلي للأداء بين مجموعة من الموظفين. يصر شكل (١٤ - ٧) هذه الأخطاء بانيها.

٢ - نظام الترتيب:

حاولت العديد من الشركات استخدام طريقة بديلة للتقدير، تسمى الترتيب، للتغلب على تلك المشكلات. وبالرغم من الاختلافات العديدة حول الطريقة الأساسية للترتيب، إلا أنها جميعاً تقيد المقوم بتوزيع الدرجات التي تمثل فعالية الأداء. ففي طريقة الترتيب العادية، يتم تحديد جانب واحد عام للأداء و يطلب من المقومين ترتيب عدد من الموظفين، من أعلى إلى أسفل، على أساس ذلك الجانب. هناك عدد من السلبيات في طريقة الترتيب تسبب مشكلات تتعلق بالتحويل والصحة:

- أولاً، هذه الطرق أحادية الجانب بحكم بنيتها وتصميمها. ومن النادر أن يطلب من المقوم ترتيب الموظفين على أساس أكثر من جانب واحد. وعلى ذلك، تجزء هذه الطرق عن إظهار الجوانب المتعددة لأغلب الوظائف.
- ثانياً، هناك صعوبة في استخدام هذه الطرق في التطبيق العملي، إذ من الممكن أن يقوم المقوم بترتيب أربعة أو خمسة أو ستة موظفين لكنه من غير الممكن أن يقوم بترتيب عشرين أو ثلاثين موظفاً. وللتغلب على هذه المشكلة، تم إدخال تعديل على طريقة الترتيب المتسلسل، أطلق عليه مصطلح: المقارنات الزوجية، حيث يقارن المقوم بين اثنين من الموظفين فقط في وقت واحد. وتستمر المقارنات ذات الاتجاهين لتشمل كل الموظفين. فإذا أريد ترتيب خمسة موظفين، مثلاً، فالملطوب إجراء عشر مقارنات زوجية. ويحدد الترتيب النهائي للموظف في المجموعة بعد المقارنات الزوجية التي تم تقديره على أساسها أولاً. وحتى طريقة المقارنات الزوجية هذه قد تكون غير عملية إذا زاد عدد الموظفين المراد تقويمهم. فقد تتطلب عملية ترتيب خمسة موظفين، على سبيل المثال، عشر مقارنات زوجية فيما يتطلب ترتيب عشرة موظفين خمسا وأربعين مقارنات زوجية، ويتطلب ترتيب عشرين موظفاً مائة وتسعين مقارنات زوجية.

شكل ١٦ - ميزان تقدير السمات

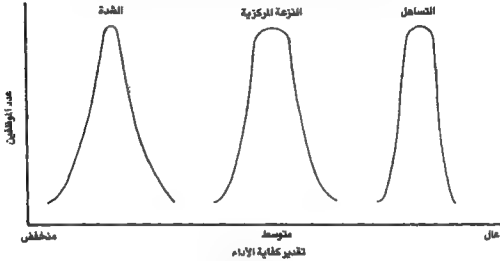
الاسم : _____ التاريخ : _____
تاريخ الميلاد : _____ الفترة التي قضاها في الوظيفة الحالية (السنوات) : _____

القسم الأول : المؤهلات الشخصية
المختصر

تليس تقديرات هذه العناصر المؤهلات الشخصية (القدرات) لمحبوب
مبيعات وسماته الشخصية (المعادن) المتعلقة بمطالبات الوظيفة
فقط. ضع علامة (✓) على التقدير المناسب.

أعلى من المتوسط	وسط	أقل من المتوسط	السمات
			المظهر : مستوى النظافة والأناقة والملبس المناسب
			السلوك : للتهديب والكراسة واللباقة
			الذكاء : المقدرة والقدرة على الاستيعاب والتصرف والحكم السليم
			التعليم : مقابل متطلبات الوظيفة سواء كان تعليمًا نظاميًا أو مكتسبًا ذاتيًا
			الحالة الصحية : الصحة والنشاط والقدرة على الاحتمال
			الجدية في العمل : يعمل بانتظام وضمير وإنتاجية عالية
			المثابرة : مثابر في أداء العمل بالرغم من الصعوبات والمعوكلات
			الإخلاص : توافق الأهداف الشخصية مع أهداف الشركة
			الاعتماد على النفس : يعتمد على نفسه لكثير من اعتماده على الآخرين لأداء أي مهام. يثق على قدميه
			الثقة بالنفس : درجة مناسبة من الثقة بالنفس
			القيادة : يشجع الثقة في الآخرين. يرجع إليه الآخرون للمساعدة والتوجيه
			المبادأة : يقدم أفكارًا وأساليب وطرقًا جديدة لأداء العمل
			الحماسة : يبدي حماسًا في العمل
			التعاون : يعمل في تعاون مع الزملاء الآخرين و يقبل التكليف في مجالات عمل أخرى.
			مجموع الدرجات

شكل ١٤ - ٧ التساهل، والذبذبة المركزية، والشدّة في تقديرات الأداء



وتكمن المشكلة الثالثة لطريقة الترتيب، كطريقة للتقويم، في أن استمرار المشرفين لتوزيع تقويماتهم، قد يؤدي إلى تحريفات كان من المفترض أن يتغلب عليها نظام الترتيب نفسه. فقد يكون أداء اثنين من الموظفين - مثلاً - متقارباً بدرجة يصعب معها التمييز بينهما فيما يظهر الترتيب اختلافاً غير حقيقي في الأداء.

٣ - الطرق القائمة على أساس سلوكي:

تم، في السنوات الأخيرة، تطور عدد من الأساليب التي تبشر بالتغلب على مشكلات التقويم والصحة. وتركز مقاييس الأداء الوظيفي المبنية على أساس سلوكي هذه على التفرعات التفصيلية لأفعال وتصرفات محددة بدلاً من الجوانب العامة للأداء - وتتناول هذه الطرق الأداء الوظيفي على أساس أنه متعدد الجوانب وتستخدم مواقف سلوكية أو تصرفات حقيقية كشواهد على الأداء الفعال وغير الفعال في تلك الجوانب.

يعتمد تطور مقياس للأداء مبنى على أساس سلوكي - بشكل كبير - على حكم الموظفين والمشرفين الأكثر التصاقاً بالوظيفة نفسها وأولئك الذين سيستخدمون أداة القياس النهائية لتقويم الأداء. ويمر تطور المقاييس المبنى على السلوك بالخطوات التالية:

- ١ - يطلب من المختصين، وهم الأشخاص الأكثر معرفة بالوظيفة، تحديد الأبعاد الأساسية لمهام الوظيفة وإيراد «وقائع هامة» محددة تبين السلوك الفعال أو غير الفعال فيما يتعلق بكل جانب من جوانب الوظيفة ويتم تسجيل نتائج هذه المقابلات كتابة.
- ٢ - يطلب من مجموعات أخرى من المختصين تقويم الوقائع الهامة التي تم الحصول عليها من المقابلات الأولى، وذلك من خلال نسبة كل واقعة أو موقف لهمة محددة ثم يطلب منهم وضع تقدير للسلوك المرتبط بكل واقعة، أو موقف من حيث مدى فعاليتها أو عدم فعاليتها في تحقيق ذلك الجانب من المهمة أو الأداء.
- ٣ - بناء على الآراء التي كونت في الخطوة الثانية، تستقى تلك المسائل الأساسية التي يكون اتفاق الخبراء حولها كبيراً فيما يتعلق بجوانب الوظيفة التي أشاروا إليها ومدى فعاليتها من حيث نجاحها في تلك الجوانب، فيما تستبعد المسائل التي لا اتفاق حول نسبتها لذلك الجانب أو فعاليتها.^{١٧}

ينتج عن تحليل الوظيفة وفق هذه الخطوات الثلاثة مجموعة من البنود المحددة التي تصف النمط السلوكي الفعال وغير الفعال بأسلوب الأشخاص الصيقيين بالوظيفة والآخرين الذين سيقومون بتقويم الأداء على أساس مقاييس تستخدم تلك البنود. قام الباحثون بتطبيق طريقتين أساسيتين لوضع مقاييس تتضمن مسائل سلوكية، وهما مقاييس التوقع السلوكي، ومقاييس الملاحظة السلوكية^{١٨}، وتركز كلتا الطريقتين على السلوك الملاحظ الذي يعتبر حاسماً من حيث النجاح أو الفشل في الوظيفة، إلا أنهما يختلفان من حيث التصميم وطريقة الاستخدام. فمقياس التوقع السلوكي (موضح في شكل ١٤ - أ)، عبارة عن سلسلة من المقاييس البيانية تمثل أبعاد الأداء أو المهمة، وتشتمل المرتكزات التي تحدد المستويات البديلة لفعالية الأداء على الأنماط الفعلية للسلوك التي تمثل - بدورها - المستويات المختلفة لفعالية الأداء. وعند تقويم هذه الفعالية، على المقوم أن يحكم على النمط السلوكي المعين الذي يتوقع أن يسلكه الموظف في ظروف معينة.

يستخدم مقياس الملاحظة السلوكية تصميمًا مختلفًا عن مقياس التوقع السلوكي (انظر شكل ١٤ - ب)، حيث يقوم المقوم، تبعاً لمقياس الملاحظة السلوكية، بتسجيل السلوك الذي يلاحظه بالفعل. و يتحدد التقدير النهائي للموظف على أساس المرات التي يتكرر فيها السلوك مع فعاليته أو عدم فعاليته.



لا زال البحث حول المزايا النسبية لمقياس التوقع السلوكي ومقياس الملاحظة السلوكية في مراحله الأولى^{١٤} إلا أنه قد ثبت بالتجربة أن كلا من مقياس التوقع السلوكي ومقياس الملاحظة السلوكية يبطلان أخطاء المقوم أكثر مما تفعل المقاييس التقليدية العامة للسمات.^{١٥}

شكل ١٤ - ٩. مقياس الملاحظة السلوكية

الأنماط السلوكية في العمل:

- ١ - يجادل المشرف أمام الآخرين
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ٢ - عندما لا يكون متأكدًا من مسألة ما، يناقشها مع الرئيس المباشر
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ٣ - يستوهب المعلومات الواردة في المجالات والأدلة الفنية المتخصصة عن المعدات ذات الصلة بالعمل
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ٤ - يعرف من أين يحصل على معدات أو مواد معينة لازمة لأداء العمل
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ٥ - لا يعرف قدرات المعدات وحدودها
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ٦ - يصل إلى مكان العمل في الوقت المقرر (في تمام الساعة السابعة صباحاً مثلاً)
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ٧ - يبقى في الوظيفة
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ٨ - يؤدى العمل في الأوقات المقررة مع الحد الأدنى للعمل خارج الدوام (إذا كان ذلك ممكناً)
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ٩ - يتمتع بروح الدعابة (يبتسم) حتى في اللواطف الحرجة
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ١٠ - لا يقضى وقتاً في المكتب أطول مما يقضيه في موقع العمل
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ١١ - يقاوم التغيير ويتذمر/ أو يبطئه في تنفيذ التغيير
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ١٢ - لا يلهو بالأعمال للآخرين (يقوم بأداء كل شيء بنفسه)
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ١٣ - لا يقوم بمراجعة مكان العمل للتأكد من نظافته بعد إنجاز العمل
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً
- ١٤ - لا يحصل على تقارير مكتوبة في الوقت المقرر
دائماً تقريباً ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادراً تقريباً

٤ - مقاييس ناتج العمل:

عرفنا الوظيفة سابقا، بأنها: مجموعة متجانسة من مهام العمل يتم ترتيبها لتحقيق غرض ما. ولعله من المنطقي أن يسأل المدير عن مدى نجاح الموظف في إنجاز تلك المهام. فنركز أي استراتيجية لتقويم حصيلته عمل الفرد، ينصب على النتائج - أي كم وحدة أنجزها الفرد بنجاح؟ وما مقدار العائد من المبيعات التي قام بها مندوب المبيعات؟

أثبت البحث أن من الممكن أن تتفادى المقاييس التي تركز على النتائج الأخطاء المرتبطة بمقاييس تقدير السمات. زيادة على ذلك، تتميز هذه المقاييس بأنها أكثر تناسبا لتحديد الجدارة لأنها ترتبط مباشرة بالأهداف التنظيمية. فإذا زادت مبيعات مندوب البيع زاد دخل الشركة، وبذلك يكون هذا الموظف جديرا وكفئا.

عرض موجز لطرق التقويم:

كما يبين هذا العرض فلكل طريقة مزاياها وعيوبها. ويتوقف تحديد الطريقة الأنسب على الموقف، وبدرجة أكبر، على الغرض الذي تستخدم من أجله. ولساعدة المديرين في اختيار الطريقة المناسبة، نقدم شكل ١٤ - ١٠ للمراجعة.

شكل ١٤ - ١٠ تقويم لطرق تقويم الأداء						
الطريقة	أغراض تقويم الأداء					
	الانتخبة المرتبة التقويم	قرارات الترقية الفصل والنقل	توزيع الحوافز	القرارات الاختيار	تقدير الاحتياجات التدريبية	الموارد المطلوبة للتطوير
١ - الترتيب المعام	ضعيف	ضعيف	ضعيف	ضعيف	ضعيف	منخفض
٢ - مقاييس تقدير السمات	متوسط	ضعيف إلى متوسط	متوسط	ضعيف إلى متوسط	متوسط	منخفض
٣ - الطريقة السلوكية	جيد إلى جيد جدا	جيد جدا	جيد جدا	جيد جدا	جيد جدا	مرتفع
٤ - نتائج العمل	متوسط إلى جيد	جيد	جيد جدا إلى ممتاز	جيد إلى جيد جدا	جيد جيد جدا	مرتفع

C. E. Schnader and R. W. Beatty: "Integrating Behaviorally - Based and Effectiveness - Based Methods", The Personnel Administrator (July 1979) p. 68.

ماخوذ عن:

مراكز التقويم:

تستفيد الطرق التقليدية لتقويم الأداء، والطرق المبنية على أساس سلوكي التي عرضنا لها أنفا من أسلوب ومصدر واحد فقط للمعلومات المتعلقة بفعالية أداء الموظف. فعندما يستخدم لشرف مقياس التقدير البياني لتقويم أداء أحد الموظفين - مثلا - فذلك يعني أن للمنظمة تستخدم نوعا محدودا جدا من المعلومات. وفي حالات كثيرة، تكون الوظائف معقدة بالصورة التي يصعب معها تحوّلها إلى رقم فهرسي. وفي حالات كهذه، ينبغي أن تبحث المنظمة عن مصادر عديدة للمعلومات حول الأداء الوظيفي بحيث تمثل (هذه المعلومات) المدى الكامل لأداء الموظف وإمكاناته للترقي إلى وظائف ذات أهمية أكبر في المنظمة.

لقد أدركت العديد من الشركات هذه المشكلة في تقويم أداء المديرين والتفنيين في مستوى الإدارة العليا والمهنيين، فأنشأت نهجا متعدد الوجوه لتقويم الأداء يعرف بمركز التقويم^{٤١}. أعدت مراكز التقويم، أساسا، كوسيلة لتحديد العاملين في المنظمة الذين تتوافر لديهم إمكانية الترقى إلى المستويات الأعلى في المنظمة. (بالرغم من أن بعض الشركات قد اتخذت، في الآونة الأخيرة، هذا الأسلوب — المديرين من خارج المنظمة —).^{٤٢}

تم تصميم طريقة مركز التقويم؛ لتقويم المهارات والقدرات التي لا تخضع لعامل القياس البسيطة المكتوبة ذات البعد الواحد.

وعادة ما يتم تقويم أنواع المهارات الإدارية التالية بهذا الأسلوب:

- القيادة.
- التنظيم والتخطيط.
- الرقابة في السلوك.
- الكفاية في العلاقات الإنسانية.
- اتخاذ القرارات.
- جودة الاتصال الشفهي والمكتوب.
- الرقابة.
- المبادرة.
- الطاقة.
- القدرة التحليلية.
- مقاومة ضغوط العمل.
- الاستفادة من التقويم.
- التوجيه الذاتي.

يرتكز نهج مركز التقويم على تقويم الموظف باستخدام أساليب عديدة ومتنوعة، بعضها اختبارات تحريرية بسيطة وأخرى محاكاة لمواقف معينة — ويمكن أن يتضمن مركز التقويم مجموعة مختلفة من طرق التقويم التالية:

تصريحين صلة المعاملات: يعرض على الشخص المراد تقويم أدائه سلة مليئة بالموضوعات المراد العناية بأمرها وتشمل مذكرات، ورسائل هاتفية وخلافها، وعلى المرشح أن يقرر فيها. وعند تقويم الأداء، يقوم المقيمون بملاحظة الطريقة التي يرتب بها ذلك الشخص الموضوعات حسب أسبقيتها، وفرزها حسب أهميتها، وتفرغ المسؤوليات متى ما كان ذلك مناسباً، ووضع الوسائل الرقابية اللازمة.

المنقاش الجماهيري من غير قيادة: تناقش مسألة ما، أو موضوع ما، على المشاركين في النقاش و يطلب منهم الوصول إلى قرار في مدى زمني محدد. يقوم المراقبون برصد وتسجيل عملية التفاعل الاجتماعي التي تتم بين المشاركين والبحث عن مؤشرات محددة مثل: من يقود النقاش، من يطرح أغلب الأسئلة، لن توجه أغلب الأسئلة ومن يقوم بمهمة تسيير العمل؟

الطروق الفردية: يحيط المرؤوسون فترة تتراوح بين عشر وخمس عشرة دقيقة لأعداد موضوع يعرض أمام المجموعة. يركز المقيمون اهتمامهم على مهارات الاتصال، والثبات، والقدرة على التغلب على الضغوط والقدرة على التأثير على الآخرين بأرائه حول موضوع محدد.

الاختبارات النفسية: تم استخدام جميع أنواع الاختبارات النفسية لتكملة أساليب الملاحظة التي عرضنا لها آنفاً، وتشمل تقويمات الشخصية، واختبار معارف معينة، واختبارات الذكاء العام والمتخصص، والاهتمامات والقيم المهنية، والتلقو يامت الصحية.

المقابلات: تشمل أغلب مراكز التقويم، أيضاً، المقابلات الشخصية. وقد تتضمن المقابلات أسئلة حول القيم، والاتجاهات، والاهتمامات، وتجارب ومعارف الشخص السابقة، وتشكيلة متنوعة من المعلومات.

تقويمات أخرى: بخلاف الأساليب العامة التي تم عرضها سابقاً، اتخذت العديد من الشركات أساليب معينة لاستعمالها الخاص فـ شركة جى سي بينى (J.C. Penney) مثلاً، تستخدم «المحادثات الهاتفية الغامضة من الزبائن» التي تتطلب أن يستخدم الشخص المراد تقويمه أدائه اللياقة والكراسة في معالجة مطالب الزبون غير المحقولة^{٤٣}.

تم استخدام مراكز التقويم، أيضاً، بصورة واسعة في شركات أخرى مثل إيه تي أند تي (AT&T) (حيث نشأت الفكرة في صورتها الحالية أولاً)، وإي بي إم (IBM) وسوفيو (SOHIO)، ومجموعة متنوعة من مؤسسات القطاع العام. وقد شارك أحد مؤلفي هذا الكتاب في تكيف هذا الأسلوب في اختيار مدير شرطة إحدى المدن الكبرى.

إن الأبحاث التي أجريت حول نجاح مراكز التقويم محدودة جداً. وقد أتاحت عمومية منهج هذه الطريقة في القياس الفرصة لظهور مشكلات كبيرة تتعلق بدرجة الوثوق. إلا أن أغلب الأعمال التي تناولت هذا الأسلوب بالبحث قد توصلت إلى أن لهذا الأسلوب إمكانيات كبيرة لتحديد المهارات، والقدرات، والاتجاهات التي لا يمكن تحديدها عبر الأساليب الأكثر محدودية ودقة. على أن هذه الأعمال نفسها قد أشارت، من ناحية ثانية، إلى ضرورة الاهتمام بتنظيم الطريقة التي تشقّق بها الاستنتاجات المختلفة من المعلومات التي توفرها مراكز التقويم.^{١٠} وقد أفادت إحدى الدراسات، مثلاً، أن تنبؤات مركز التقويم كانت أكثر دقة حينما تم تقييس وتنظيم المعلومات أياً بدلاً من تركها دون تقييس كما في الأسلوب التحليلي.^{١١}

موجز للمدير:

- ١ - يوفر تقويم الأداء معلومات في أعمال عديدة ومتنوعة في مجال شؤون الموظفين تشمل: الترتيبات، والاتحاق ببرامج التدريب والتطوير، وتشخيص جوانب الضعف في الأداء، والاحتياجات التدريبية، ووضع نظام للجدارة، وإجراء تعديلات في معدلات الأجور، وتحديد المكافآت.
- ٢ - تقويم الأداء وسيلة هامة لمراقبة الأداء على كل المستويات في المنظمة سواء على المستوى الفردي والجماعي أو التنظيمي الرسمي.
- ٣ - تتضمن دورة مراجعة الأداء أربع خطوات: وضع معايير للأداء، وتسجيل المستويات الفعلية للأداء، ومراجعة سجلات الأداء على ضوء المعايير، وتحديد الإجراءات التصحيحية.
- ٤ - يتم تقويم أداء كل شخص في المنظمة بصورة ضمنية على الأقل. فمن المعقول - إن - ألا يستثنى أي شخص في المنظمة من التقويم المنظم والمستمر للأداء.
- ٥ - يمكن تحديد معايير الأداء على المستويات التالية: أهداف المنشأة، ونتائج الوحدة أو القسم، ونتاج عمل الفرد وسلوك الفرد، وسماته الشخصية (مثل المهارات والاتجاهات). ويعتمد اختيار المعيار على الغرض من التقويم.
- ٦ - هناك خمسة مصادر محتملة للمقومين على الأقل: المشرفون، والزملاء، والوفاق نفسه (تقويم ذاتي) والمؤيدين، وأشخاص من خارج المنظمة ذوو علاقة بها. ويعين على المديرين أن يستطيعوا من المصدر الأكثر معرفة بجانب الأداء المراد تقويمه.
- ٧ - نقل نتائج الأداء للموظف ضروري إذا أريد التأثير على السلوك، ويمثل ذلك أكثر الأنوار صعوبة في عمل المشرف. ويتجه كثير من المشرفين إلى إغفال هذه الخطوة مما يؤدي إلى نشوء أفكار خاطئة من جانب الموظف حول أدائه.
- ٨ - من أكثر الأساليب شيوعاً في نقل نتائج تقويم الأداء للمؤيدين والتبليغ والافتقار والتبليغ والاصفاء، وحل المشكلات. ويتميز الأسلوب الأخير بأنه أكثر فعالية.
- ٩ - تتعلق المشكلات الرئيسية لتقويم الأداء بالوثوق والصحة. وتنشأ مشكلات التقويم من مصادر الخطأ العشوائية (خصائص أداء القياس، أو كيفية تطبيقها، أو خصائص الموظف) فيما تنشأ مشكلات الصحة عن الخطأ المنطوق (الذي يشمل أثر الهالة، والتنميط، وخطأ التخمين، وخطأ التفتيش، وخطأ الانطباع الأول).
- ١٠ - هناك ثلاث طرق رئيسية لتحسين مستوى تقويم الأداء: تطوير تحليل الوظائف، وتحسين درجة التقويم إلى والصحة بأساليب معينة مثل التركيز على المحتوى المحدد للوظيفة، وتدريب المقومين.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - ما هي الفوائد الرئيسية لتقويم الأداء في المنظمات؟
- ٢ - لماذا أصبح تقويم الأداء مصدرا لكثير من القضايا في المحاكم بموجب لائحة التوظيف؟
- ٣ - من من الأشخاص الواجب تقويم أدائهم في المنظمات؟
- ٤ - اذكر الجوانب الرئيسية التي يمكن تقويمها عند تقويم الأداء. ما هي المسائل التي يتعين على المدير أخذها في الاعتبار عند اختيار ما يراد تقويمه؟
- ٥ - اذكر الاختلافات بين نظام للتقويم مصمم لتقدير جدارة الموظف فقط وآخر مصمم لتحليل الاحتياجات التدريبية والتطوير فحسب.
- ٦ - من الذي يجب أن يقوم بتقويم الأداء؟
- ٧ - اذكر مواقف يتولى فيها الرئيس المباشر تقويم الأداء وأخرى يقوم فيها المرؤوسون بتقويم الأداء.
- ٨ - كيف ينقل المديرين نتائج تقويم الأداء لمرؤوسهم؟
- ٩ - لماذا يكون التعاون والصحة أساسيين لاستراتيجية تقويم الأداء؟
- ١٠ - اذكر الأنواع الرئيسية للأخطاء التي تحدث في تقويم الأداء والخطوات التي يمكن أن يتبعها المديرين لتصحيح تلك الأخطاء.
- ١١ - ما هو الدور الذي يلعبه تحليل الوظائف في تقويم الأداء؟
- ١٢ - قارن بين الطرق التقليدية لتقويم الأداء والطرق القائمة على أسس سلوكية.

تمرين تجريبي

معضلة التقويم :

الغرض من التمرين :

- ١ - دراسة الاختيارات الصعبة التي تواجه المدير فيما يتعلق باستخدام معلومات ذات صلة بالأداء في اتخاذ القرارات اللازمة.
- ٢ - النظر في معايير الأداء المستخدمة في إحدى المنظمات.
- ٣ - النظر في مدى تأثير المعايير المتعددة بعوامل أقل موضوعية.

المعارف المطلوبة:

ينبغي أن يكون القارئ على معرفة بالأمور المتعلقة بالمعايير المتعددة في مقابل المعيار الواحد، والذاتية في مقابل الموضوعية في الاعتبارات الخاصة بالأداء.

كيفية إعداد التمرين:

كون مجموعة من أربعة إلى ثمانية طلاب الأداء تمرين يستمر لفترة من ٤٥ دقيقة إلى ساعة. يجب أن تفصل المجموعات عن بعضها و يطلب من المشاركين التحدث مع أعضاء مجموعاتهم فقط.
يتعين على كل شخص أداء التمرين بمفرده، مثل تكوين المجموعات، ثم ينضم للمجموعة للوصول إلى قرار في الوقت المحدد لعمل المجموعة. على كل شخص الإخلاء على المقطع التالي:

تقع مؤسسة نيلور للنتاج (Nylor Product Corp.)، شركة صناعية متوسطة الحجم، في ضواحي مدينة تامبا بطوريديا (Tampa, Fla.)، ولا يلقى العاملون فيها إلى تقاييم عالية. قررت الشركة خلال العامين الماضيين إنشاء نظام موضوعي لراجعة الأداء صمم خصيصا بقصد توفير معلومات موقّعة للموظفين. تم تصميم النظام بحيث يكون موضوعيا ومتكيفا مع الزّمن وسهلا للأداء.

بسبب فشل الشركة في إحدى المناقصات، اضطرت إدارة الشركة إلى النظر في الاستفادة عن خدمات واحد أو اثنين أو ثلاثة من الموظفين الأقل اداء في وحدة صناعة المولدات والتعاقد عليها، وهي الوحدة المسؤولة عن إنتاج المولدات التي تباع للشركات العاملة في مجال المعدات الالكترونية. قد يكون فصل هؤلاء العاملين موقّعا، إلا أن الشركة تريد التّأكد من أنها كانت عادلة في قرارها وأن القرار قد بني على أسس موضوعية. يعمل بالوحدة - المراد تخفيض العاملين بها إلى خمسة -ثمانية موظفين هم:

- ملكس روجرز: أبيض يبلغ من العمر ٤٢ عاما متزوج وله ثلاثة أطفال - أكمل عامين بالدراسة الثانوية. أمضى فترة ١٤ سنة مع الشركة.
- نوم بانكس: أسود يبلغ من العمر ٣٧ عاما، أرمل له طفلان، تخرج من المدرسة الثانوية العليا - أمضى لثمان سنوات مع الشركة.

- مارشالو يت : بيضاء، تبلغ من العمر ٢٤ عاما، عازبة، تخرجت من المدرسة الثانوية العليا وأتمت فترة سنتين مع الشركة.
 - رى لازيفايير: أبيض، يبلغ من العمر ٥٠ عاما، أعزب، تخرج من كلية صخرى أكملها أثناء العمل، أمضى فترة ١٥ عاما مع الشركة.
 - نينا بالوند: بيضاء تبلغ من العمر ٣٦ عاما، متزوجة ولها أربعة أطفال، خريجة المدرسة الثانوية العليا وأتمت فترة ثلاث سنوات مع الشركة.
 - استيف كاسترو: من أصل إسباني، يبلغ من العمر ٤٠ عاما، متزوج وله طفل واحد، خريج المدرسة الثانوية العليا، أمضى فترة أربع سنوات مع الشركة.
 - جون سيلرز: أبيض، يبلغ من العمر ٣٩ عاما - مطلق وله طفلان أمضى عامين في الدراسة الجامعية وأمضى فترة ٧ سنوات مع الشركة.
 - بوب ويلكس: أمضى عاما واحدا في الجامعة وفترة تسع سنوات مع الشركة.
- قامت الشركة بتقويم أداء موظفي وحدة الموارد هؤلاء على أساس عدد من العوامل للبيئة في الشكل (١٤ - ١١). تم إيجاد معدل للتقديرات الواردة في الجدول من تقويم الأداء خلال فترة الثمانية عشر شهرا الماضية.
- إرشادات الأداء المقصود:**
- ١ - على كل شخص ترتيب الموظفين من (أول من يمكن الاستغناء عنهم) إلى ٨ (آخر من يمكن الاستغناء عنهم). يجب أن تسلم الأوراق التي كتب عليها الترتيب للمدرب قبل الانضمام للمجموعة المحددة للشخص.
 - ٢ - المطلوب من كل مجموعة تتكون من ٤ إلى ٨ أشخاص، الوصول إلى ترتيب موحد متفق عليه. توضع الترتيبات على ورقة مع توضيح الأسس المستخدمة في الوصول إلى ترتيب نهائي.

شكل ١٤ - ١١ آخر تقديرات الأداء لموظفي وحدة الموارد

العوامل التي يتم تقويمها بواسطة الرؤساء المباشرين							الموظف
مقوسط الإنتاج الأسبوعي ^(١)	النسبة المئوية للموارد المعينة ^(٢)	النسبة المئوية للقضايا ^(٣)	الميل إلى التعاون ^(٤)	الولاء للشركة	قابلية التطوير	يقتصر الاتجاهات التطوير الثاني	
١٩,٨	٤,٩	٧,٢	جيد	جيد	وسط	لا	ماكس روجرز
٢١,٧	٥,٣	٨,٩	ضعيف	وسط	وسط	لا	توم بانكس
١٧,٦	٠,٩	١,٤	ممتاز	جيد	جيد	نعم	مارشالو يت
٢٠,٢	٤,٧	١٤,٢	ممتاز	ممتاز	وسط	لا	رى لازيفايير
٢٠,١	٩,٦	١٠,٢	ضعيف	وسط	ضعيفة	لا	نينا بالوند
١٩,٨	٣,٤	٧,١	جيد	وسط	ضعيفة	لا	ستيف كاسترو
١٨,١	٤,٨	٦,٠	جيد	جيد	وسط	لا	جون سيلرز
٢٢,٦	٧,٠	٤,٦	وسط	وسط	جيد	نعم	بوب ويلكس

(١) توضع الدرجات العالية كبريات أكثر من المنتج وتشمل هذه الأرقام للموارد للتكملة الحية.

(٢) تشير الدرجات المنخفضة إلى عدد أقل من الموارد المعينة.

(٣) تشير الدرجات المنخفضة إلى نسبة منخفضة من الغياب.

(٤) التقديرات الممكن استخدامها: ضعيف، وسط، جيد، ممتاز.

Notes :

1. A. H. Locher and K. S. Teel, "Performance Appraisal: A Survey of Current Practices", *Personnel Journal*, 1982, pp. 245-47.
2. Lawrence S. Kleiman and Richard L. Durham, "Performance Appraisal, Promotions and the Courts: A Critical Review", *Personnel Psychology*, 1981, pp. 103-22; Duane E. Thompson and Toni A. Thompson, "Court Standards for Job Analysis in Test Validation", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 865-874; Robert H. Foley, Laurence S. Kleiman, and Mark L. Lengnick Hall, "Age Discrimination and Personnel Psychology: A Review and Synthesis of the Legal Literature with Implications for Future Research", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 327-349.
3. H. John Bernardin and Richard W. Beatty, *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work* (Boston: Kent Publishing, 1984), pp. 50-55.
4. Marc J. Wallace, Jr., and Richard W. Beatty, *Performance Appraisal and Compensation* (Scottsdale, Ariz.: American Compensation Association, 1985).
5. Marc J. Wallace, Jr., N. Fredric Crandall, and Charles H. Fay, *Administering Human Resources: An Introduction to the Profession* (New York: Random House, 1982).
6. Marc J. Wallace, Jr., "Research Methods, Practice, and Progress in Personnel and Industrial Relations", *Academy of Management Review*, January 1983, pp. 6-13.
7. Marvin D. Dunnette, *Personnel Selection and Placement* (Belmont, Calif.: Wadsworth, 1966), p. 69.
8. Marc J. Wallace, Jr., and Andrew D. Szilagyi, Jr., *Managing Behavior in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1982).
9. See "Symposium on 'Organizational Applications of Self-Assessment: Another Look'", *Personnel Psychology*, 1980, pp. 259-300, for a variety of expert views concerning the strengths and weaknesses of self-appraisal. For conflicting opinions on the use of peer assessment, see J. E. Kane and E. E. Lawler, III, "Methods of Peer Assessment", *Psychological Bulletin*, 1978, pp. 555-88; A. P. Brief, "Peer Assessment Revisited: A Brief Comment on Kane and Lawler", *Psychological Bulletin*, 1980, pp. 78-79; J. E. Kane and E. E. Lawler, III, "In Defense of Peer Assessment: A Rebuttal to Brief's Critique", *Psychological Bulletin*, 1980, pp. 80-81; Michael D. Mumford, "Social Comparison Theory and the Evaluation of Peer Evaluations: A Review and Some Applied Implications", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 867-881.
10. Robert P. Steel and Nestor K. Ovalle, 2nd, "Self-Appraisal Based on Supervisor Feedback", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 667-685.
11. Michael K. Mount, "Psychometric Properties of Subordinate Ratings of Managerial Performance", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 687-702.
12. Larry L. Cummings and Donald P. Schwab, *Performance in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1973).
13. Ibid.
14. C. D. Fisher, "Transmission of Positive and Negative Feedback to Subordinates: A Laboratory Experiment", *Journal of Applied Psychology*, 1979, pp. 533-46.

15. D. R. Ilgen, R. B. Peterson, B. A. Martin, and D. A. Boescher, "Supervisor and Subordinate Reactions to Performance Appraisal Sessions", **Organizational Behavior and Human performance**, 1981, pp. 311-36.
16. Wallace, Crandall, and Fay, **Administering Human Resources**.
17. Ibid.
18. J. M. Hillery and K. N. Wexley, "Participation Effects in Appraisal Interviews Conducted in a Training Situation", **Journal of Applied Psychology**, 1974, pp. 168-71; C. A. Fletcher and R. Williams, "The Influence of Performance Feedback in Appraisal Interviews", **Journal of Applied Psychology**, 1976, pp. 75-83.
19. Wallace, Crandall, and Fay, **Administering Human Resources**.
20. F. J. Landy, J. Barnes-Farrell, and J. N. Cleveland, "Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluations: A Follow-Up", **Journal of Applied Psychology**, 1980, pp. 355-56; F. J. Landy and Donald Trumbo, **Performance Appraisal** (New York: Academic Press, 1985); D. Ilgen and J. Feldman, "Performance Appraisal", in L. L. Cummings, ed., **Research in Organizational Behavior**, vol. 6 (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985).
21. Ibid.
22. R. L. Dipboye and R. de Pontbriand, "Correlates of Employee Reactions to Performance Appraisal Systems", **Journal of Applied Psychology**, 1981, pp. 284-51.
23. Michael K. Mount, "Comparisons of Managerial and Employee Satisfaction with a Performance Appraisal System", **Personnel Psychology**, 1983, pp. 99-110.
24. Ilgen et al., "Supervisor and Subordinate Reactions"; D. R. Ilgen, C. D. Fisher, and M. S. Taylor, "Consequences of Individual Feedback on Behavior in Organizations", **Journal of Applied Psychology**, 1979, pp. 349-71.
25. Ilgen et al., "Supervisor and Subordinate Reactions".
26. Ibid.
27. W. H. Cooper, "Ubiquitous Halo", **Psychological Bulletin**, 1981, pp. 218-244.
28. Marvin D. Dunnette, **Personnel Selection and Placement** (Belmont, Calif.: Brooks-Cole, 1965); M. K. Dis-
telfano, Jr., Margaret W. Pryor, and Robert C. Erfmeyer, "Application of Content Validity Methods to the
Development of a Job-Related Performance Rating Criterion", **Personnel Psychology**, 1983, pp. 621-31.
29. Donald P. Schwab, "Construct Validity in Organizational Behavior Research", in B. Staw and L. L. Cummings
(eds.), **Research in Organizational Behavior**, vol. 2 (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1980).
30. W. A. Knowlton and T. A. Mitchell, "Effects of Causal Attribution on a Supervisor's Evaluation of a Subor-
dinate's Performance", **Journal of Applied Psychology**, 1980, pp. 459-66; Faley, Kleiman, and
Langnick-Hall, "Age Discrimination and Personnel Psychology".
31. See William H. Cooper, "Ubiquitous Halo", **Psychological Bulletin**, 1981, pp. 218-44, for the most com-
prehensive analysis and review of research to date on the halo problem.
32. Manuel London and Stephen A. Stumpf, "Effects of Candidate Characteristics on Management Promotion
Decisions: An Experimental Study", **Personnel Psychology**, 1983, pp. 241-59.
33. Raymond F. Zammuto, Manuel London, and Kendrith M. Rowland, "Organization and Rater Differences In
Performance Appraisals", **Personnel Psychology**, 1982, pp. 643-58.
34. Stanley B. Silverman and Kenneth N. Wexley, "Reaction of Employees to Performance Appraisal Interviews
as a Function of Their Participation in Rating Scale Development", **Personnel Psychology**, 1984, pp.
703-10; Lawrence R. James and John F. White, III, "Cross-Situational Specificity in Managers' Perceptions
of Subordinate Performance, Attributions, and Leader Behaviors", **Personnel Psychology**, 1983, pp.
809-56.
35. Dianna L. Stone, Hal G. Guetal, and Barbara McIntosh, "The Effects of Feedback Sequence and Expertise of
the Rater on Perceived Feedback Accuracy", **Personnel Psychology**, 1984, pp. 487-506.

36. Robert C. Liden and Terence R. Mitchell, "The Effects of Group Interdependence on Supervisor Performance Evaluations", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 289-89.
37. Dunnette, *Personnel Selection and Placement*, p. 69.
38. This analysis is derived from Jum C. Nunnally, *Psychometric Theory* (New York: McGraw-Hill, 1967).
39. Cooper, "Ubiquitous Halo".
40. Ibid; Gary P. Latham, Kenneth N. Wexley, and E. D. Pursell, "Training Raters to Minimize Rating Errors in the Observation of Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 1975, pp. 550-55; W. C. Borman, "Effects of Instructions to Avoid Halo Error on Reliability and Validity of Performance Evaluation Ratings", *Applied Psychological Measurement*, 1982, pp. 103-15; H. J. Bernardin and E. C. Pence, "Effects of Rater Training: Creating New Response Sets and Decreasing Accuracy", *Journal of Applied Psychology*, 1980, pp. 60-66; James and White "Cross-Situational Specificity"; Gary P. Latham and Kenneth N. Wexley, *Increasing Productivity Through Performance Appraisal* (Reading Mass.: Addison-Wesley, 1981); Bernardin and Beatty, *Performance Appraisal*.
41. Latham et al., "Training Raters to Minimize Rating Errors".
42. Bernardin and Pence, "Effects of Rater Training".
43. H. J. Bernardin and M. R. Buckley, "Strategies in Rater Training", *Academy of Management Review*, 1981, pp. 205-21.
44. J. M. Feldman, "Beyond Attribution Theory: Cognitive Processes in Performance Appraisal", *Journal of Applied Psychology*, 1981, pp. 127-48.
45. See, for example, Cummings and Schwab, *Performance in Organizations*.
46. Ibid.
47. W. C. Borman and Marvin D. Dunnette, "Behavior-Based Versus Trait-Oriented Performance Ratings: An Empirical Study", *Journal of Applied Psychology*, 1975, pp. 561-65; O. Harari and Sheldon Zedeck, "Development of Behaviorally Anchored Scales for Evaluation of Faculty Teaching", *Journal of Applied Psychology*, 1973, pp. 261-65; Marc J. Wallace, Philip K. Berger, and Larry Dornier, "Behaviorally Based Measures for Assessing the Non-Clinical Effectiveness of Dentists in Health Care Teams", *Journal of Dental Research*, 1975, 1056-63; Jeffrey S. Kane and H. John Bernardin, "Behavioral Observation Scales and the Evaluation of Performance Appraisal Effectiveness", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 835-41.
48. Gary P. Latham, Charles H. Fay, and Lise Saari, "The Development of Behavioral Observation Scales for Appraising the Performance of Foremen", *Personnel Psychology*, 1979, pp. 299-311.
49. H. J. Bernardin and J. S. Kane, "A Second Look at Behavioral Observation Scales", *Personnel Psychology*, 1980, pp. 809-14; G. P. Latham, C. H. Fay, and L. M. Saari, "BOS, BES, and Baloney: Raising Kane with Bernardin", *Personnel Psychology*, 1980, pp. 815-22.
50. Charles H. Fay, *The Effects of Format Differences and Training on the Frequency of Rating Errors*, Ph. D. dissertation, University of Washington, 1979; Charles H. Fay and Gary P. Latham, "The Effects of Training and Rating Scales on Rating Errors", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 105-16.
51. D. W. Bray and D. L. Grant, "The Assessment Center in the Measurement of Potential for Business Management", *Psychological Monographs*, 1966; W. C. Byham, "Assessment Centers for Spotting Future Managers", *Harvard Business Review*, 1970, pp. 150-70.
52. A. Howard, "An Assessment of Assessment Centers", *Academy of Management Journal*, 1974, pp. 115-34.
53. Ibid.
54. Ibid.
55. H. b. Wollowick and W. J. McNamara, "Relationship of the Components of an Assessment Center to Management Success", *Journal of Applied Psychology*, 1969, pp. 348-52.

Additional References :

- BAIRD, L.S. "Self and Superior Ratings of Performance: As Related to Self-Esteem and Satisfaction With Supervision". **Academy of Management Journal**, 1977, pp. 291-300.
- BERNARDIN, H. JOHN. "Behavioral Expectation Scales Versus Summated Scales: A Fairer Comparison". **Journal of Applied Psychology**, 1977, pp. 422-27.
- BURMAN, WALTER C. "Exploring Upper Limits of Reliability and Validity in Job Performance Ratings". **Journal of Applied Psychology**, 1978, pp. 135-44.
- CASCIO, WAYNE F., and ENZO R. VALENZI. "Behaviorally Anchored Rating Scales: Effects of Education and Job Experience of Raters and Ratees". **Journal of Applied Psychology**, 1977, pp. 278-82.
- FEILD, H., and W. HOLLEY. "Subordinates' Characteristics, Supervisors' Ratings and Decisions to Discuss Appraisal Results". **Academy of Management Journal**, 1977, pp. 315-20.
- KEELEY, M. "Subjective Performance Evaluation and Person-Role Conflict Under Conditions of Uncertainty". **Academy of Management Journal**, 1977, pp. 301-14.
- LANDY, F. J. and J. L. FARR. "Performance Rating". **Psychological Bulletin**, 1980, pp. 72-107.
- LAWLER, E. E., III, "Control Systems in Organizations". In **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, edited by M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally, 1976.
- McGREGOR, D. "An Uneasy Look at Performance Appraisal". **Harvard Business Review**, 1957, pp. 89-94.
- SCHMITT, NEAL, and THOMAS E. HILL. "Sex and Race Composition of Assessment Center Groups as a Determinant of Peer and Assessor Ratings". **Journal of Applied Psychology**, 1977, pp. 261-64.
- SCHWAB, DONALD P., and HERBERT G. HENEMAN. "Age Stereotyping in Performance Appraisal". **Journal of Applied Psychology**, 1978, pp. 573-78.
- SCHWAB, D. P., H. G. HENEMAN, and T. DE COTIIS. "Behaviorally Anchored Rating Scales: A Review of the Literature". **Personnel Psychology**, 1975, pp. 549-62.

الحوافز في المنظمات

تسلم كل عام في خط التجميع بشركة كيومنز للمحركات بكتوليس، ولاية انديانا، في التاسع من نوفمبر عام ١٩٨٤م شيكا بمبلغ سبعمائة دولار حافز إنتاجية بخلاف راتبه الأساسي^١. وقد تم صرف هذا المبلغ بموجب برنامج للمشاركة في الأرباح أو المكاسب تبنته الشركة في بداية ذلك العام. وبناء على هذا البرنامج، تقوم الشركات برصد أرباحها واقتسام جزء منها مع العاملين فيها حالما تتجاوز أرباحها حدا معيناً. ويمثل الغرض الأساسي من هذا البرنامج في إيجاد حوافز مادية للنمط السلوكي والأداء اللذين يؤديان إلى زيادة إنتاجية العمليات التي تقوم بها الشركة.

بدأت كيومنز تطبيق هذه الخطة في فبراير عام ١٩٨٤م بعد أن تكبدت بضع خسائر مادية ربع سنوية. وظهرت نتائج هذه الخطة في نوفمبر من نفس العام حيث تحولت الصورة تماماً فبلغت مكاسب الشركة بنهاية الربع الثالث من عام ١٩٨٤م ٦٥,٧ مليون دولار في مقابل ١,٥ مليون دولار لنفس الفترة من عام ١٩٨٢م.

بالرغم من أن الشركة استفادت من تحسن الحالة الاقتصادية العامة في ذلك الوقت، إلا أن المسؤولين في الشركة ينسبون الاسهام الأكبر في هذا التحول إلى برنامج مقاسمة الأرباح، ويعدون المزايا العديدة لذلك البرنامج على هذا النحو: أولاً، أوجد البرنامج ارتباطاً بين أهداف الشركة، (الأرباح)، والمكاسب المادية لكل العاملين. وبناء على ذلك أوجد البرنامج حافزاً مادياً مباشراً للأداء.

ثانياً، وفر البرنامج وسيلة محددة لنقل أهداف ومشكلات العمل مباشرة للعاملين.

ثالثاً، ساعد هذا البرنامج في وعي وإدراك العاملين بعنصر التكلفة وفر الحوافز التي تساعد على إيجاد طرق أفضل لأداء العمل.

بدأت البرامج التي توفر حوافز مادية مباشرة (مثل المشاركة في المكاسب والمشاركة في الأرباح) تنتشر بين أصحاب الأعمال في أمريكا. وقد بدأت بعض شركات النقل الجوي، مثل شركة ويسترن (Western)، وتي دبليو ايه (TWA) والشركة الأمريكية (American)، في التحول إلى مشاركة العاملين في أرباحها كوسيلة لجذب أرباح أكثر، كما اتجهت شركتا جنرال موتورز وفورد إلى صرف أرباح للعاملين فيها فيما تبنت شركات كاتر بيلار وجون دير وشركات التقنية المتقدمة، مثل رولم ويكتروتيكس، مؤخرًا برامج لمشاركة العاملين في المكاسب التي تحققها.

تدل حالة كيومنز (سابقاً) على أهمية مكافأة السلوك التنظيمي والأداء — وفي مثل هذه الحالة، أحدثت الشركة ارتباطاً مباشراً ومحدداً بين الأداء التنظيمي وحوافز العاملين. وتمثلت نتيجة ذلك في أن المكافآت قامت مقام الحافز وأثرت في سلوك وأداء العاملين في الشركة. وينبغي على المديرين أن يدركوا أن الأسلوب الذي تكافئ به الشركة (بقصد أو بدون قصد) سيؤثر كثيراً مباشرة على سلوك وأداء الفرد. ويهدف هذا الفصل إلى استكشاف هذه الحقيقة بصورة تفصيلية وشاملة.

الحوافز والأفراد:

تظهر في المنظمات قضايا عديدة هامة حول المكافآت.

أولاً، يعمل الناس في وظائف معينة لأسباب عديدة ومختلفة، وقليل من الموظفين يلتحقون بالعمل لسبب واحد يسيطر عليهم، ويختلف كل منهم عن الآخرين في الأسباب التي تدعوه للعمل.

ثانياً، من المفرد أن يكون المال هو الحافز الوحيد الذي يبحث عنه الناس عن طريق العمل. وقد يكون للمال في بعض الحالات أهمية ثانوية و يأتي بعد اعتبارات أخرى، كما في حالة المقترعين في مجال الإدارة.

ثالثاً، من الممكن أن يتغير ما يسعى إليه العاملون كحافز بمرور الزمن مع التغييرات التي تحدث في مواقف الشخص واهتماماته وميوله. فقد يفضل الآباء أو الأمهات الذين لهم أطفال، على سبيل المثال، أن تكون أغلب حوافزهم في شكل دخل أنى لمقابلة كمبيالات الرهن، ومصاريف التعليم، فيما يفضل الموظف المتقدم في السن الدعم يرض المؤجل والمزايى التى لا تضاف إلى الراتب، لتخفيف عبء الضرائب و بعد نفسه دخلاً مناسباً في مرحلة التقاعد.

أخيراً، تتحكم الإدارة في مقدار وكيفية توزيع الحوافز بدرجات متفاوتة اعتماداً على طبيعة المكافأة. فقد يكون للشركة، مثلاً، رقابة مباشرة على السياسة التي يتم بموجبها تحديد الحوافز المادية وصرفها، بينما تكون درجة تحكمها في جوانب الوظيفة التي يجدها الموظف مشيرة لاهتماماته محدودة جداً أو معدومة. وقد توصل أحد الباحثين، من خلال سلسلة من المقابلات الشاملة مع مجموعة من الموظفين حول وظائفهم، إلى أن أعداداً كبيرة جداً من الوظائف في أمريكا مملعة بطبيعتها.^٢

الشخصية والحاجات المرتبطة بالعمل :

تؤثر شخصية الفرد على الحاجات التي يسعى لاشباعها عن طريق العمل. وبعبارة أخرى، يمثل الجزء الأساسي للشخصية مقطعاً جانبياً منفرداً للحاجات الهامة بالنسبة للموظف.

يتحتمل المقطع الجانبي للحاجات، مثل الجوانب الأخرى للشخصية، بأنه مستقيم نسبياً لكنه لا يظهر بكامله في وقت واحد بل يظهر، على الأرجح، تدريجياً حينما يبلغ الطفل سن الرشد ويدخل في تجربة العمل لأول مرة ساعياً وراء مستقبل وظيفي. إذن، فهناك أنواع معينة من التجارب التعليمية والعملية للشخص تقضي إلى حاجات معينة متعلقة بالعمل يكتشفها الشخص في أي وقت من الأوقات.^٣ تصور هذه الظاهرة، التي يوضحها شكل (١٥ - ١)، تطور وتوسع الحاجات كلما تقدم الشخص من مرحلة الطفولة، مروراً بالتعليم النظامي والمراحل الأولى للحياة العملية، إلى أن يستقر أخيراً في مهنة أو عمل ثابت.

وهناك العديد من الدلالات التي يمكن استنتاجها من هذا الملحق:

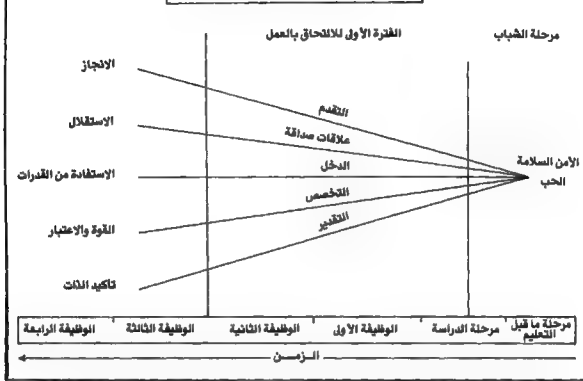
أولاً، تتغير أنواع الحاجات ودرجة قوتها النسبية بمرور الزمن. ففي المراحل الأولى لحياة الإنسان تكون حاجاته محدودة العدد وعامة في طبيعتها.

وكما تعرض الناس إلى بيئات تعليمية دقيقة ومعقدة أكثر فأكثر (كالانتقال من مرحلة المدرسة الثانوية إلى التخصص في الجامعة أو تدريب متخصص)، اكتسبوا أعداداً كبيرة من الحاجات المحددة.

حينما يلتحق شخص ما بعمل لأول مرة في إحدى المنظمات، فقد يتركز اهتمامه في فرص التقدم في المنظمة، وإقامة علاقات صداقة مع الآخرين، وكسب المال، وتنمية تخصصات أو مهارات خاصة، وكسب تقدير الزملاء والرؤساء. وبمجرد استقرار الشخص في الوظيفة (التي قد يكون بين سن الأربعين والخامسة والأربعين)، تظهر مجموعة من الحاجات تختلف اختلافاً طفيفاً عن سابقتها، وقد تشمل الحاجة لتحقيق أهداف مهنية أو عملية طويلة المدى ودرجة من الاستقلال في أداء العمل، وتحقيق قدر من النفوذ والاعتبار وسط مجموعة من الناس (تشمل في الغالب زملاء المهنة من خارج التنظيم المباشر).^٤

تتمثل ثلثي الدلالات في شكل (١٥ - ١)، في أن الحاجات تتغير طوال فترة العمل في المنظمات عن طريق التعليم في المقام الأول. بناء على ذلك، تؤثر أنواع التمييز أو الحوافز التي يعاندها الشخص في مرحلة التعليم النظامي، وفي الوظائف المختلفة، على تطور الحاجات اللاحقة. فمأطباء، مثلاً، يتعلمون كثيراً من الحاجات المهنية التي يسمون إلى تحقيقها لاحقاً من التدريب الذي يتلقونه في كلية الطب. وبالمثل، تكتسب العديد من الحاجات للدخل والمركز الاجتماعي التي يسعى لها المديرون الجدد في وظائفهم الأولى، من كلية إدارة الأعمال.

شكل ١٥ - ١ تطور الحاجات المتعلقة بالعمل



وبالرغم من أن العلماء السلوكيين لا زالوا يطلقون الافتراضات حول حاجات محددة تميز شخصيات الموظفين إلا أن دراسات جامعة منيسوتا حول التكيف مع العمل قدمت صورة لحاجات العمل التي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي، إلى جانب الاختيار التنظيمي، ومعدل دوران العمل، والغياب^٥. ويعرض شكل (١٥ - ٢) قائمة لهذه الحاجات وتعريفها موجزا لكل منها، ويبين أن الشعور بكل حاجة من هذه الحاجات يختلف في حيث قوة كل منها. وعلى ذلك لا تؤثر حاجة الموظف للاستقلال في العمل - بوجه عام - على الحاجة التي يحسها للتعويض المادي.

يتمثل أحد الأساليب التي ابتدعها العلماء السلوكيين لقياس مدى أهمية الحوافز المختلفة للعامل في تطور مدى أهمية إشباع الحاجات المختلفة بالنسبة للشخص. لنفرض، مثلاً أن مديراً قد صاغ سلسلة من الأسئلة حول مدى أهمية كل خاصية من خصائص الوظيفة المدرجة في شكل (١٥ - ٣) بالنسبة لأحد الموظفين - وبعد إجابة الموظف على الاستبيان، يستطيع أحد المحللين أن يحسب درجة الحاجة المعنية لذلك الشخص (ربما يحسب ذلك على أساس ميزان متدرج من ١ - ٧ بحيث يعنى الرقم ١ درجة منخفضة جداً والرقم ٧ درجة عالية جداً). وتبين الأرقام الكبيرة أن النتيجة هامة جداً بالنسبة لذلك الشخص. أخيراً، يستطيع المحلل أن يحدد الأهمية المرتبطة بمجموعة كاملة من الفئات باستحداث صورة أو إطار بياني لأجابات الشخص بالنسبة لكل النتائج - يعرض شكل (١٥ - ٣) صوراً افتراضية لحاجات طبيب وميكانيكي سيارات.

توصل البحث في مجال السلوك التنظيمي إلى أن مجموعة الحاجات التي يشعر بها أحد العاملين، وأهميتها النسبية، تختلف تبعاً لعدد من العوامل. وقد أفادت بعض الدراسات بأن العاملين الإناث والذكور يتقاضون رواتب مختلفة، ولرسم توقعات مهنية مختلفة حتى في حالة المهنة الواحدة (كالإدارة مثلاً). كما توصلت هذه الدراسات أيضاً إلى أن النساء والرجال يعطون للراتب درجات مختلفة من الأهمية في مقابل الحوافز الأخرى، وذلك لأسباب ثقافية وتربوية^٦.

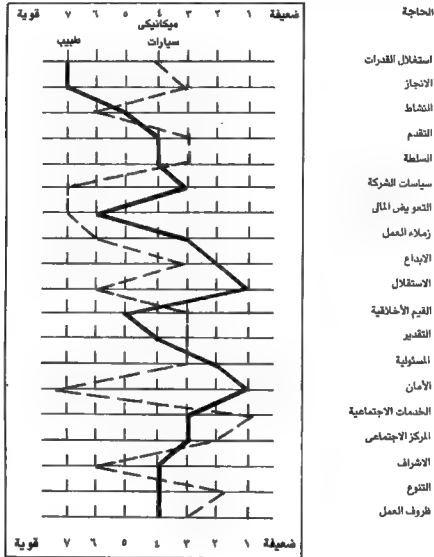
توصلت دراسات أخرى إلى أن الأهمية النسبية التي تعطى للحوافز المختلفة تختلف على نحو يمكن التنبؤ به وتبعا لبيئة الموظف الثقافية،^٦ وعمره ومستواه الوظيفي.^٧ ومن الدراسات الهامة في هذا الخصوص تلك المتعلقة بدراسة الكيفية التي تغيرت بها الحاجات المرتبطة بالعمل لـ ١٠٠ رجل وامرأة عندما عملن في المجال الصحي.^٨ حيث قام الباحثون بدراسة حاجات هؤلاء النسوة بعد تخرجهن، والتحاقهن بالعمل في مجال الصحة المهنية، والعلاج الفسيولوجي، وعلاج مشكلات النطق، فعند دخولهن مجال العمل، كن ينظرن إلى تنمية المهارات والاحترام كاهم الحاجات فيما يعطين أهمية أقل للأمان الوظيفي وفرص الترقية. وبعد مرور عشرين شهرا، تغيرت الصورة بعض الشيء، ففجيا بقيت تنمية المهارات على نفس الدرجة من الأهمية، أصبحت الحاجة إلى توافر فرصة لانتجاز عمل ذي معنى تلحق الحاجة إلى الاحترام من حيث الأهمية.^٩

شكل ١٥ - ٢ الحاجات العامة ذات الصلة بالعمل

إمكانية أداء عمل يستلزم فيه من القدرات	الاستفادة من القدرة :
الإحساس بالإنجاز الذي يكتسب من الوظيفة	الإنجاز :
إمكانية الاستمرار في العمل في كل الأوقات	النشاط :
فرص (الترقية) والتقدم في الوظيفة	التقدم :
إمكانية تبليغ الآخرين بما عليهم عمله	السلطة :
الطريقة التي تنفذ بها سياسات الشركة	سياسة الشركة وممارستها :
الأجر الذي يدفع لقاء أداء العمل	التعويضات :
طريقة انضمام زملاء العمل مع بعضهم	زملاء العمل :
توفر الفرصة للموظف لتجربة أساليبه الخاصة في أداء العمل	الإبداع :
توفر فرصة العمل منفردا	الاستقلال :
إمكانية عمل أشياء لا تتعارض مع ضمير الشخص	القيم الأخلاقية :
للثناء لحسن أداء مهمة ما	التقدير :
الحرية في استخدام الحكم الشخصي	المسؤولية :
أن توفر الوظيفة عملا مستقرا	الأمان :
توفر إمكانية تقديم خدمة للآخرين	الخدمة الاجتماعية :
إمكانية أن تكون شخصا ذا شأن في المجتمع	المركز الاجتماعي :
الطريقة التي يعامل بها الرئيس المرؤوسين	الافتراضات - العلاقات الإنسانية :
كفاءة المشرف في اتخاذ القرارات	المشرف الفني :
إمكانية عمل أشياء مختلفة من وقت لآخر	التنوع :
مقدار الراحة والأمان في الوظيفة	ظروف العمل :

و ينبغي على المديرين أن يدركوا أن هناك حوافز متنوعة تقدم من قبل أي منظمة لها أهميتها المحتملة في دفع وتحريك الأنماط السلوكية للموظف. ومن النادر جدا أن يكون لكل العاملين نفس المجموعة من الحاجات. فالعامل الحاسم للتنبؤ بسلوك وأداء الموظف يتمثل في الموازنة بين مجموعة حاجات الفرد والحوافز التي تقدمها المنظمة.

شكل ١٥ -٣ صور بيانية افتراضية لحاجات اثنين من العاملين في مجالين مختلفين



تأثير الحوافز على السلوك والأداء :

يقوم الاعتقاد بأن الحوافز تدفع للأداء، وتقلل من معدل دوران العمل والغياب، وتجذب العناصر المؤهلة، على الافتراض بأن الحوافز في حد ذاتها تؤثر في دافعية الموظف بصورة يمكن التنبؤ بها. و يمكننا القول -بوجه عام- إن الناس يتجهون إلى السلوك الذي تكافئهم عليه المنظمة. فمن الممكن، إذن أن يكون توقع المكافآت حافزاً قوياً لاثارة مستوى من السلوك والأداء الوظيفي أو يدفع إلى اختيار منظمة من المنظمات كمكان للعمل. زيادة على ذلك فللحوافز أهميتها بالنسبة للأفراد لأنها تسد حاجات تتعلق بالعمل.

تعمل الحوافز، في إطار نموذج الأداء الذي تم عرضه في الفصل الثاني، والنموذج المتكامل للذاتية الذي تم تطويره في الفصل الرابع، كمعامل تعزيز لأنماط مختلفة من السلوك الفردي، كما أنها تشجع الحاجات (أو تخفف قوة الدوافع)، وتؤدي إلى تعلم أنماط جديدة من السلوك، وتقوم بتوجيه الفرد في اختياره بين الأنماط السلوكية البديلة. فالرضا بالوظيفة، وفق النموذج الوارد في الفصل الخامس، هو تفاعل الفرد بالدرجة التي تشجع بها حوافز الوظيفة الحاجات المرتبطة بالعمل. ويستمر السلوك في اتجاه معين أو يتغير اتجاهه أو يتم اكتساب أنماط سلوكية جديدة جزئياً على أساس الرضا الوظيفي. فلذا كان هناك موظف ما على سبيل المثال، غير راض باستمرار عن الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل، فقد يكون لديه دافع قوي للبدء في البحث عن وظيفة براتب أفضل من تلك التي يشغلها. ففى ظل نظام للحوافز يربط بين الأجر والأداء مباشرة، قد يغير نفس الموظف سلوكه عن طريق زيادة نتائج عمله (ليزيد إجمالي دخله). إذن، فمعرفة الحوافز التي توفرها الوظيفة مع معرفة مدى تقدير الأفراد لتلك الحوافز عامل أساسي ومهم لفهم السلوك الوظيفي والأداء.

أغراض الحوافز:

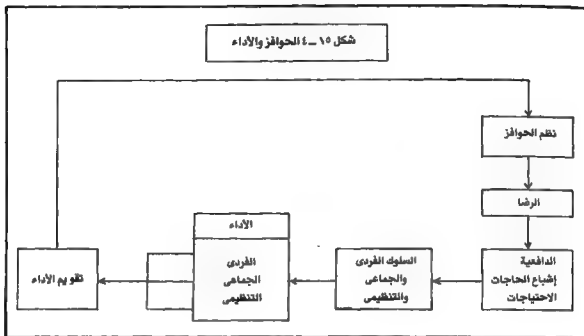
تمثل عملية التحفيز أحد أساليب الرقابة أو أداة التذكير الرئيسية للمتوافرة للمنظمات. وكما وردت الإشارة في نموذج الأداء المعروف في الفصل الثاني وأعيدت صياغته جزئياً في شكل (١٥ - ٤)، فإن أنواع الحوافز، المتناحرة عن طريق العمل، والطرق التي توزع بها، تؤثر في سلوك الأفراد العاملين.

السلوك في المنظمات المنح الخاصة بالمديرين

من الملاحظات الأمريكية البالية التي أخذها الأمريكيون من بريطانيات تخصيص منح أو مزايا خاصة لكبار المديرين — وهي حوافز غير مادية تحسب وضع الشخص في المنظمة. فقد قامت مؤسسة سيسون وشركاه وهي مؤسسة استشارية في مجال التحويلات، بمسح لعدد من الشركات حول الممارسات الخاصة بمنح وأوردت التالي:

- توفر ٤٢٪ من الشركات الأمريكية سيارات خاصة لمديرها.
 - توفر ٣٨٪ من هذه الشركات عضوية الأندية الريفية لمديرها.
 - تتحمل ٢٨٪ من هذه الشركات رسوم عضوية في مطاعم أندية مميزة.
 - تتحمل ٢٦٪ من هذه الشركات كل تكاليف العلاج لمديرها.
- وتوصلت مسوحات أخرى إلى منح أخرى متنوعة تشمل نسباً منخفضة للأرباح على القروض، وعلاوات الإسكان وتوفير مساكن فاخرة بالقرب مكان العمل إلى جانب السكن الأساسي، وإرشادات تتعلق بالجوانب المالية والسفر على الطائرات الخاصة بالشركة.
- من المثير في هذا الأمر أن هذه المنح والعلاوات لا ترتبط بالأداء، بل بمستوى وظيفة الشخص في التنظيم. ويعتقد كثير من الخبراء في هذا المجال، أن هذه المنح تمثل في الواقع محاولة من قبل هذه المؤسسات لأرضاء مديرها (وهذا تقليد بريطاني حيث يقارب معدل ضريبة الدخل ٢٨٪)، فالشركة توفر للمدير مزايا كان عليه توفيرها بمقابل يدفعه مما يبقئ له من دخله بعد خصم الضرائب، وتتولى الشركة ذلك كتكلفة لأداء العمل.

أما مؤسسة الخدمات الضريبية (IRS)، فلها تدرس هذه المنح بعناية لتري ما إذا كانت ضرورية لأداء العمل. فلذا كانت كذلك، فلها جزء من تكلفة أداء العمل وبالتالي لا تحسب ضمن الدخل الشخصي. أما إذا كانت غير ضرورية لأداء العمل، فتحسب على أساس أنها جزء من الدخل وتحسب الضريبة عليه بالعمل الهامشي للمدير — لكنهما ليهل للكونجرس منحة من هذه المنح، استحدثت الشركات منحاً أو مزايا أخرى حسب زعم خبراء الدفع والضرائب، وبذلك أصبحت منح المديرين جزءاً من الحوافز التقليدية للمديرين.



تؤثر الحوافز التنظيمية على أنماط مختلفة من السلوك - تلك الأنماط ذات التأثير الداخلي على المنظمة إلى جانب الأثر ذات التأثير الخارجي - وبالتحديد يمكن أن تخدم الحوافز الأغراض الثابتة والخارجية الثابتة بالنسبة للمنظمة:

- الأغراض الثابتة أو الداخلية: رقى الأداء الوظيفي والحد من الغياب والاحتفاظ بالعاملين المهرة.
- الأغراض الخارجية: جذب مجموعة من العمال المهرة.

يمثل الغرض الأول، رقى الأداء الوظيفي، أحد الاهتمامات الرئيسية لكثير من العاملين. وقد حاولت العديد من المنظمات دفع الأداء الفعال، بربط المكافأة مباشرة بالسلوك والأداء. فالدفع على أساس العمولة يجعل الارتباط بين الدخل وكمية المبيعات واضحاً. إن كلما زادت مبيعات المبيعات زاد دخله. وفي حالات أخرى تحاول المنظمات ربط قرارات الترقية بالأداء، وعلى ذلك يمكن أن يؤدي الموظف عمله بمستوى أعلى من المستوى العادي على أساس توقع الحصول على الترقية أو الأمل في تحصيلها.

سنتقدم بدراسة أنواع عديدة من سياسات الحوافز التي ترمي إلى دفع الأداء الوظيفي من خلال التوزيع الانتقائي لمكافأة العاملين. ومجال آخر من مجالات الاهتمام بالنسبة للمديرين يتمثل في الاحتفاظ بالموظفين المهمين، والاستفادة القصوى من الوقت الذي ينفقونه في العمل. وتتضمن هذه المسألة مهمتين تتعلقان بالحد من معدل دوران العمل (الأشخاص الذين يترك العمل في المنظمة خلال فترة محددة من الزمن، سنة مثلاً)، وتخفيض الوقت المفقود بسبب الغياب. فمن الممكن استخدام الحوافز في تحقيق استمرارية جاذبية كل من المنظمة والوظيفة.

أخيراً، لسياسة الحوافز في المنظمة تأثيرها على المتوافر من العمالة (العرض). فكل المنظمات تواجه منافسة بدرجات متفاوتة في أسواق العمالة المختلفة. وتتطلب ظروف العرض والطلب في هذه الأسواق أن تقدم المنظمات حوافز تنافسية بدرجة تضمن لها جذب أعداد كافية من طالبي الوظائف الكفاءات. ويتطلب ذلك، عملياً، ألا تقدم المنظمة حوافز ضعيفة بحيث تفشل في جذب هؤلاء المتقدمين، على ألا تكون هذه الحوافز كذلك عالية دون داع. ويشير البحث إلى أن الأجور والمرتبات، من بين المكافآت المختلفة التي تقدمها المؤسسات، هي الحافز الوحيد الظاهر أمام الأشخاص الباحثين عن الوظائف^{١٧}، على أن ذلك لا يمنع، من جهة ثانية، أن تكون الحوافز الأخرى في حساب العاملين المستقبليين.

- وسواء أكانت الأغراض التي يخضعها نظام الحوافز داخلية أو خارجية، فإن سياسة الحوافز تبقى أحد أساليب الرقابة الرئيسية التي تتيج للمديرين إمكانية التأثير على السلوك والأداء. ولوضع وتنفيذ سياسة للحوافز يتعين حل المسائل الآتية على أقل تقدير :
- مانع الحوافز التي يصرى إليها الأفراد العاملون في المنظمة أو الذين يبحثون عن وظائف فيها.
 - ماضي الحوافز التي تتحكم فيها الإدارة.
 - مامو الأساس الذي يتم بموجبه توزيع الحوافز في المنظمة.
 - كيف تؤثر الحوافز على قرارات العامل وأدائه.
 - ينبغي الإجابة على هذه الأسئلة قبل أن يتمكن المرء من معرفة تأثير الحوافز على الأفراد والتنبؤ به.

الحوافز الداخلية مقابل الحوافز الخارجية :

يدل مصطلح سياسة الحوافز — ضمنا — على أن الإدارة تستطيع التحكم في مستويات الحوافز، والطرق التي توزع بها. وفي الواقع، فإن درجة تحكم المنشأة في الحوافز تختلف باختلاف أنواع الحوافز. زيادة على ذلك، يستطيع المدير أن يختار من بين الأسس المختلفة لتوزيع الحوافز، والتي تتعارض، في بعض الحالات، مع بعضها بعضا. فسياسة الحوافز، إنش، تتضمن القواعد التي تحكم أنواع الحوافز التي توفرها الشركة لموظفيها، والطريقة التي توزع بها تلك الحوافز. ومن الممكن أن تكون سياسة الحوافز محددة ومخططة من قبل المنشأة (مثل اتخاذ الإدارة قرارا مقصودا بتعليق توزيع الحوافز)، أو غير مخططة (كان تكتشف الإدارة أن الموظفين يضحون بجودة المنتج، في مقابل الكم، بسبب ضعف نظام الحوافز).

ميز العلماء السلوكيين بين الحوافز الداخلية والخارجية منذ سنوات طويلة. فالحوافز الداخلية هي تلك الحوافز المرتبطة بالوظيفة نفسها. وتشمل الشعور الذاتي بالمسؤولية الشخصية تجاه جزء ذي معنى من العمل، ونتائج العمل التي تشكل سلسلة من العمليات المتتالية والتي تقضي إلى إنجاز العمل وتتيح للمرء استخدام مهارات وقدرات على درجة عالية من التطور والتقدير، وتتيح له فرصة الاشتراك في نشاطات مختلفة ذات مغزى ترتبط بأداء العمل، وتوفير معلومات تتعلق بمقدار ونوعية العمل من مصدر موثوق به. وقد يكون هذا المصدر هو الموظف نفسه أو زميل عمل موضع تقدير واحترام بالنسبة لذلك الموظف أو التنظيم الرسمي. وفي الواقع، فإن كثيرا من برامج الإثراء الوظيفي وإعادة تصميم الوظائف، كما أشرنا في معرض نقاشنا لتصميم الوظائف في الفصل السادس، تركز على هذه الأنواع الأربعة للحوافز الداخلية.

يوفر عمل الأطباء، في أغلب الحالات، قدرا عاليا من الحوافز الداخلية وفق الصيغة التي تم تحديدها الآن حيث يتمتع الأطباء بقدر كبير من الاستقلالية في أداء عملهم ويتخذون عددا من القرارات المتعلقة بعلاج المرضى على أساس السلطة التي يملكونها. زيادة على ذلك، فإن عملهم ظاهر ومحسوس للآخرين وله مغزى داخل بالنسبة للمرضى وللمهنة. فهم يقابلون مرضى عديدين ومختلفين خلال اليوم الواحد، وتمر عليهم مجموعة كبيرة من الأعراض والأمراض المختلفة المعقدة. وأخيرا، تتوافر للأطباء فرص عديدة لتلقي معلومات مرتدة حول نتائج عملهم.

لنقارن ذلك بوظيفة عامل خط التجميع في مصنع للسيارات. فهذا العامل يملك قدرا ضئيلا من الاستقلالية، ولا يؤدي مهام ذات مغزى له، ولا يشهد اكتمال دورات العمل، ويتميز عمله بقدر محدود من التنوع في المهام التي يؤديها وقدر محدود من المعلومات المرتدة المتعلقة بنتائج عمله.

أما عوامل التحفيز الخارجية فلا ترتبط بالعمل نفسه بل تعود للأفراد من مصادر أخرى في المنظمة. وتشمل زملاء العمل والمجموعات غير الرسمية والتنظيم الرسمي. وتشمل هذه الحوافز الآتي :

- الحوافز المالية : الأجر أو الراتب المدفوع للقد.
- المزايا الإضافية : الإجازة المدفوعة وجبات الغذاء، ودفع أقساط التأمين على الحياة والتأمين الصحي، وتخفيضات في أسعار منتجات الشركة للعاملين، المكافآت التقديرية الأخرى بخلاف الأجر والرواتب الباشرة.

المشاركة في الأرباح وبرامج الحوافز التشجيعية :

تم إعداد عدد من الخطط، بمرور السنين، تسعى إلى تشجيع العاملين على المشاركة والالتزام بأشراكهم في أرباح الأعمال. وفي بعض الحالات، تقوم معادلة الحافز التشجيعي على أساس مخرجات العمل، مثل نظام الأجر بالقطعة، حيث يدفع دولاران مقابل كل وحدة يتم إنجازها. وفي حالات أخرى، تم وضع معادلة للمشاركة في الأرباح ينتج عنها مجموع الأموال المستقبلة لتوزع على العاملين كمكافأة. كما نجد برامج أخرى تتضمن معادلة لتقسيم جزء من الأموال المدخرة في فرع من الفروع أو من عملية معينة على العاملين^{١٢}.

تقدير زملاء العمل والمهنة : إشباع الحاجة للاحترام من قبل الزملاء في مجال المهنة أو العمل يسبب إنجازات الفرد. المستقبل الوظيفي والترقيات : المسار الوظيفي الذي يؤدي إلى سلسلة من الترقيات ويشمل الوظائف الجيدة في الشركة^{١٣}. وقد تم الكشف عن الكثير حول تأثير الدافعية المرتبطة بالمستقبل الوظيفي على العاملين حيث أوضح أحد المختصين في هذا المجال أن الدافعية المرتبطة بالمستقبل الوظيفي تتضمن تحديد ماهية الوظيفة، ومدركاتها (الإدراك الحقيقي للشخص والمنظمة ذات العلاقة بالأهداف المهنية)، والتكيف المهني (مقاومة العوامل التي تعوق التقدم في المهنة أو الوظيفة)^{١٤}. كما بدأ بعض الباحثين في استكشاف نسق تأثير دافعية المستقبل الوظيفي على درجة البحث عن وظائف بديلة ومهنية أخرى، إلى جانب التغييرات التي تحدث في المستقبل الوظيفي للفرد^{١٥}.

الإشراف : و يتعلق بالحوافز التي يقدمها المشرف في شكل إطراء أو علاقة صداقة، والأسلوب القيادي للمشرف. **علاقات الصداقة :** وهي عضوية الجماعات غير الرسمية حيث توفر نشاطات الجماعة غير الرسمية حوافز تشمل فرصة الاختلاط والتفاعل مع الآخرين، وقيادة الآخرين على نحو غير رسمي، وتبادل المعلومات حول العمل مع الآخرين، والعملية من يقول الإدارة والأفراد الآخرين من خارج المجموعة.

التعويضات المؤجلة : وهي ما يدفع للأفراد في وقت معين في المستقبل (غالباً ما تكون بعد تقاعد الشخص عن العمل). فمعاشرات التقاعد تضمن للعاملين الحصول على دخل يقل معدل الزريبة عليه عما كان أثناء سنوات الخدمة. كما تتوفر للأفراد فرصة شراء أسهم في الشركة بسعر محدد على مدى فترة من الزمن. فإذا ارتفعت قيمة السهم خلال هذه الفترة، فيمكن للشخص ممارسة حقه وشراء أسهم بالسعر الثابت وتوفير الزائد عن سعر الشراء.

الحوافز غير التقليدية : بما أن حاجات العاملين قد تغيرت، فقد بدأ أصحاب الأعمال في التحول لحوافز خارجية لم تكن مأفوفة حتى وقت قريب. فقد بدأت بعض الشركات، مثلاً، في اتباع حافز نظام الدوام المرن^{١٦}.

فالدوام المرن (Flexi-Time) هو نظام للعمل يسمح للعامل باختيار ساعات عمله المقررة بنفسه في حدود أوقات معينة. وعلى ذلك قد تسمح الشركة للعاملين فيها بالحضور للعمل ما بين الساعة صباحاً والعاشرة صباحاً ومغادرة مكان العمل ما بين الثالثة والسادسة مساءً، أو يسمح لهم بالعمل لأكثر أو أقل من أربعين ساعة في الأسبوع. وحافز غير تقليدي آخر بدأ ينتشر بشكل متزايد يتمثل في مساعدة الأفراد في تحديد مساهمهم المهني. وتركز هذه الخطة على مساعدة الأفراد على تنمية تلك المهارات والمعارف التي تؤدي إلى التوجيه والتطوير الفعال لمجال العمل أو المهنة^{١٧}. أخيراً، هناك العديد من المؤسسات التي تصدحت حوافز تتوافق مع حاجات العاملين من الأبناء والأمهات بتوفير خدمات متكاملة في موقع العمل للأطفال دون سن المدرسة^{١٨}.

وكما رأينا في الفصلين الرابع والخامس، فقد أشار علماء سلوكيين عديدين إلى أن الحوافز الداخلية أهم بكثير من الحوافز الخارجية من حيث التأثير على السلوك والأداء^{١٩}. وقد نشأ عن هذا الاعتقاد، منذ عام ١٩٨٠م، جدل كبير في مجال بحوث السلوك التنظيمي، فيما يتجسد الفكر المعاصر إلى أن الحوافز الداخلية والخارجية تتفاعل مع بعضها بصورة معقدة في تأثيرها على الأداء^{٢٠}. وتشير بعض الشواهد المحددة المنبثقة عن التجارب المختبرية إلى صحة هذه الفكرة. فقد توصلت إحدى الدراسات -على سبيل المثال- إلى أن عوامل التحفيز الخارجية (الحوافز المالية المرتبطة بالأداء) تضعف أثر عوامل التحفيز الداخلية (حرية التصرف في الوقت المتاح للعمل)، حيثما تكون مهام الوظيفة مشوقة وغير نمطية. ويمكن للحميز أن يستتبع من ذلك أن الحوافز الخارجية والداخلية ستتعارض، بسبب ذلك، بالنسبة للوظائف التي توفر عوامل التحفيز بطبيعتها. وحيثما يختلف الأمر عن ذلك، فسوف لا تتعارض الحوافز الخارجية مع الحوافز الداخلية^{٢١}.

توصلت تجربة أخرى إلى أن هناك عاملا آخر يؤثر على دافعية الفرد يتمثل في شخصية الموظف نفسه^{٣٢}. فللقابلية الذاتية على الأداء (درجة تأثير سلوك الفرد على نتائج العمل)، ودرجة كفاءة الفرد في أداء مهام الوظيفة أثرهما على مستوى الدافعية الذاتية أكثر مما للحوافز الخارجية^{٣٣}.

على الرغم من أن الجدل المتعلق بالتأثير النسبي للحوافز الخارجية والذاتية لم يحسم بعد، إلا أن الكثير من الخبراء يعتقدون أن من المفيد، بالنسبة للمديرين، التمييز بين نوعي التحفيز^{٣٤}. فقد تؤدي الجوانب الداخلية للوظيفة، على وجه الخصوص، إلى الاعتراف والتقدير والقبول للفرد، فيما تعجز وسائل التأثير غير المباشرة، مثل الأثراء والحافز النقدي، في توفير تلك الحوافز. وبعبارة أخرى، كلما كانت درجة ارتباط الحافز بالوظيفة نفسها كبيرة زاد احتمال قبولها كهدف من قبل الموظفين، وزادت بالتالي درجة تأثير الحافز على الأداء. وفي هذه الحالة فقط يكون التمييز بين الحافز الداخلي والخارجي ذا معنى وفائدة.

وسبب آخر للتمييز بين الحوافز الخارجية والداخلية يتمثل في أن يكون للدافعة قدر أكبر من التحكم المباشر على الحوافز الخارجية، إذ يستطيع المديرين وضع سياسة واقعية ومعموسة من خلال تطبيق نظام التعويضات حيثما كان الأمر يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية المباشرة وأي تعويضات أخرى مباشرة. فمن خلال تقويم الوظائف -مثلا- يحدد المديرين فئات رواتب نسبية لكل وظيفة في المنظمة. زيادة على ذلك، فإن وضع معدلات لمنع المزايا الإضافية يمثل رقابة إدارية مباشرة. أخيرا، تحدد طرق تصنيف الوظائف سياسات اختيار وترقية الأفراد للوظائف المختلفة من خلال الوصف الوظيفي وتحديد متطلبات الوظائف.

أما بالنسبة للحوافز الذاتية أو الداخلية، فإن تحكم الإدارة فيها محدود جدا، فليس هناك طريقة مباشرة لمضاعفة أو تخفيف أو إضفاء الشعور بالمسؤولية الشخصية تجاه الوظيفة أو الشعور بأن العمل واضح وذو مغزى، والتغذية المرتدة للعاملين، وذلك على عكس الأجور. وكما عرضنا لذلك في الفصل السادس، فإن الأداة الوحيدة المتاحة للإدارة للتحكم في الحوافز الداخلية هي تصميم الوظائف. وبعبارة أخرى، عند تنظيم العمل في منظمة من المنظمات وتصميم الوظائف فيها، يمكن محاولة تجميع المهام في وظائف توفر قدرا كبيرا من الحوافز الداخلية. فمواضع البحث حول محولات إعادة تصميم الوظائف (بما في ذلك توسيع الوظائف والأثراء الوظيفي) بغرض مضاعفة الحوافز الداخلية قد جاءت متباينة^{٣٥}. فقد اتضح في حالات عديدة أن إعادة تصميم الوظائف لم تؤدي إلى زيادة معادلة في مستوى الرضا لدى الموظف وأدائه، وتشير مثل هذه الشواهد المتباينة إلى أن توفير الحوافز الداخلية والتحكم فيها أصعب بكثير، بالنسبة للمديرين، من توفير الحوافز الخارجية.

أسس توزيع الحوافز:

من الظواهر البارزة في أغلب المنظمات عدم التكافؤ في توزيع الحوافز، وأكثر من ذلك، قبول هذه الحقيقة كواقع. وبالرغم من أن ما نوردته هنا ينطبق على أغلب أنواع الحوافز، إلا أن الأجور والرواتب تعطي مثالا واضحا لهذه النقطة. فغالب التعويضات المالية في أغلب المؤسسات الكبرى كبير جدا، فقد يتقاضى رئيس محكمة الإدارة، على سبيل المثال، راتبا سنويا يبلغ ثمانمائة ألف دولار (بخلاف المزايا الإضافية) في العام، فيما يتقاضى حارس المصنع أو موظف الصيانة مبلغ عشرة آلاف دولار في العام. وبالمثل، هناك اختلافات كبيرة في الرواتب التي يتقاضاها الأفراد من ذوي المؤهلات التعليمية والخبرات العملية المتقاربة. فبينما يبلغ متوسط راتب الأستاذ الجامعي في كلية الهندسة -مثلا- خمسة وثلاثين ألف دولار في العام، يبلغ متوسط راتب نظيره في كلية الآداب في نفس الجامعة ثلاثين ألف دولار. إذا قدر للدافعة أن تبدأ في توزيع الحوافز المالية في المنظمة من جديد، فإن أول وأبعد العقبات التي تواجهها هي تحديد سياسة للتوزيع. وتظهر القواعد التالية أساسا لتوزيع الحوافز النقدية من وقت لآخر:

المساواة: أن يتقاضى كل الأفراد أنصبة متساوية من الحوافز. ويمثل الاتفاق بين الشركاء في العمل حول تقسيم أرباح الشركة بالتساوي بين المشاركين صورة لهذه السياسة. ومن الأمثلة الأخرى لذلك، وضع سياسة تحدد بأن لكل سهم في الشركة حصصا متساوية من الأرباح.

القوة: أن يتم توزيع الحوافز وفق قدرة كل شخص أو جماعة على انتزاع جزء من مجموع الحوافز المتوافرة من الآخرين. وتمثل هذه المقامة جزئيا عامل دافعية للمشارطات التنافسية. فمحاولات التقابلات تقيد الدخول في مهنة من المهن، والطالبة بالخدمة للعمل تسمح لأعضاء النقابة فقط بأداء أعمال معينة هامة، والتهديد بالتوقف عن أداء أعمال حيوية بالنسبة للمؤسسة، تمثل صورا لاستخدام القوة لزيادة حصة أعضاء النقابة من المزايا المتوافرة.

الحاجة : أن يتم توزيع الحوافز على الأشخاص وفق حاجاتهم، وكلما زادت حاجة الفرد للحوافز، زادت حصته. ففي فترة الكساد الكبير، اتجه كثير من أصحاب الأعمال إلى إعطاء الأولوية لأرباب الأسر الرجال على الرجال غير المتزوجين والنساء فيما يتعلق بالاستخدام والفصل من الخدمة. والحكمة من وراء هذه السياسة هي أن الأباء من حاجة للوظيفة، لعالة أسرهم، أكثر من غيرهم.

عدالة التوزيع : أن يتقاضى الأعضاء في منظمة ما، نصيباً من الحوافز يعادل جهودهم المبذولة في العمل. وتتحقق العدالة في التوزيع، وفقاً لنظرية العدالة، عندما تتساوى معدلات الحوافز مع الجهود (المدخلات) بالنسبة لكل أفراد المنظمة. فيدفع لكل الناس على أساس الجدارة - مثلاً - أي على أساس فعالية أدائهم فرائد أو جماعات.

غالباً ما تواجه الإدارة، في التطبيق العملي، بضرورة الوفاء بمطالب تقوم على أساس عدد من هذه القواعد في وقت واحد مما يؤدي إلى التعارض في سياسة الحوافز. ومن الأمثلة البارزة لهذه المشكلة، تنفيذ خطة للأجور والرواتب.

فتحديد برنامج للتعويضات يتضمن ثلاث خطوات رئيسية هي : تحديد الأهمية النسبية لكل وظيفة في المنظمة، وتحديد القيمة النقدية (الراتب) لكل وظيفة في هيكل المنظمة لتكون تنافسية إلى حد معقول مع معدلات الأجور السائدة في سوق العمالة، ووضع سياسات للأجور الفردية (أي وضع معايير للتمييز في الأجور بين الأفراد في نفس الوظيفة).

في الخطوة الأولى، تقوم الوظائف، يتم تجميع الوظائف في مجموعات متجانسة بغرض المقارنة^{٣٢}. ويمكن أن يتم التجميع على أساس الموقع، أو المهنة، أو المهام، أو أي أساس آخر مثل العرف أو التقليد. ويتم اختيار وظيفة دالة في كل مجموعة لخدمة الغرض عديدة : أولاً، تستخدم فئة الأجر التي تحدد للوظيفة الدالة كأساس للغة المقررة للمرويسين في تلك المجموعة.

ثانياً، تستخدم الوظائف الدالة لتحديد الفئات النسبية للأجور لكل المجموعات في المنظمة.

وأخيراً، تستخدم الوظائف الدالة وحدها لمقارنة الأجور خارج المنظمة لتحديد القيمة النقدية (الرواتب) التي تدفع للوظائف المختلفة.

تحدد الطريقة النموذجية لتقوم الوظائف فئات كل وظيفة في المجموعة على أساس عناصر تدعى بقيمة عديدة. ويوضح شكل (١٥-٥)

نتائج تحليل الوظائف في قسمين في إدارة إحدى المدن. وتشمل العناصر التي تم تقديرها : المسؤولية، والجهد، والمستوى التعليمي، والخبرة العملية المطلوبة. وتستخدم النقاط النهائية المتجمعة من العناصر لكل وظيفة في تحديد القيمة المالية أو الاستحقاق النسبي لكل وظيفة.

فإذا كانت النقاط التي خصصت لكبير ضباط الشرطة مثلاً، ٣٠ نقطة مقارنة بـ ٢٠ نقطة لموظف المفاوض، فذلك يعني أن ما

يدفع لكبير ضباط الشرطة يعادل ٧٥٪ مما يدفع للمفاوض، فالهدف من تقوم الوظائف، إذن، هو وضع فئات أجر نسبية لكل وظيفة في

المنظمة بحيث تبدو عادلة للجميع. ولتحقيق هذا الهدف، لا بد أن يجد نظام تقوم الوظائف نفسه القبول من جانب العاملين في المنظمة، كنظام عادل ومنصف للجميع. فالقاعدة الأساسية لتقوم الوظائف هي : توزيع الحوافز وقوة الجهود التي يتطلبها العمل. أي العدالة في

التوزيع.

وينشأ الصراع حول العدالة في التوزيع غالباً عندما يحاول المديرون تحديد القيمة النقدية لكل وظيفة في المنظمة وفق حقائق الموقف في

سوق العمالة الخارجية. وتشير نتائج مسوحات الأجور، على سبيل المثال، إلى ضرورة إعطاء بعض الوظائف رواتب أعلى بكثير مما يشير به

نظام تقوم الوظائف لجذب الموظفين المؤهلين فيما تدفع الشركات، في حالات أخرى، رواتب أقل بكثير من الرواتب التي حددها نظام

تقوم الوظائف لجميع ذلك تستطيع جذب المؤهلين للعمل لديها.

في هذه الحالة تتعارض قاعدة القوة الاقتصادية (العرض والطلب) مع المعايير الخاصة بالعدالة تعارضاً واضحاً.

إلى جانب التعارض بين مبدأ العدالة وظروف السوق، نشأت في الآونة الأخيرة تناقضات بين معايير الحاجة (القائم على متطلبات

تكاليف المعيشة)، ومعايير العدالة (القائم على متطلبات الجدارة). وقد برزت هذه التناقضات في الخطوة الثالثة لتطبيق نظام التعويضات

وذلك من جراء التباين فيما يدفع للأفراد العاملين في نفس الوظيفة. فلتأخذ مثلاً اثنين من الحاسبين يؤديان نفس العمل في

إحدى المؤسسات. من الممكن استخدام أي عدد من المعايير لتبرير الاختلافات بين الاثنين من حيث الرواتب. فقد يكون السبب وراء ارتفاع

راتب أحدهما هو أنه عمل لفترة أطول في هذه الوظيفة (معايير أتمتية) وقد يتقاضى أحدهما علاوة مضافة إلى راتبه أعلى من العلاوة التي

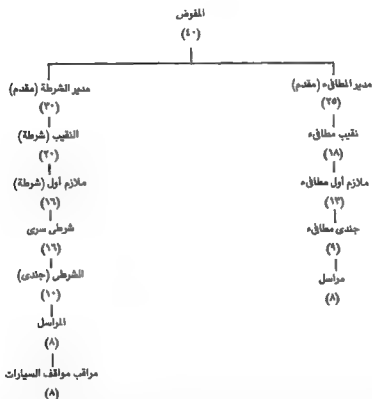
يتقاضاها الآخر، وذلك لحصوله على تقدير كفاية أعلى من الآخر (معايير الجدارة). وأخيراً، قد يطالب كلاهما بزيادة في الراتب بحجة أن

الإدارة مسئولة عن حماية دخلهما الحقيقي من خطر التضخم (معايير تكاليف غلاء المعيشة). فالدخل الحقيقي هو دخل الموظف «مخففاً

بمعامل الأسعار ليعكس الزيادة في الأسعار. فإذا زادت الأسعار بنسبة ١٠٪ وتم زيادة الراتب بنسبة ٢٠٪ فلا زيادة فعلية في الدخل.

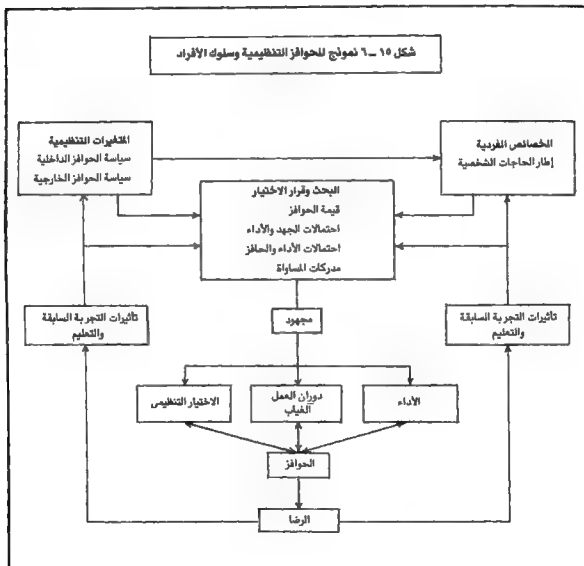
عندما تكون ميزانية الأجور لأحدى الشركات معقولة وثابتة، فإنها تواجه بمعضلة الموازنة بين تلك المعايير الثلاثة. فكلما زادت المبالغ المخصصة لمقابلة تعديلات علاوة تكاليف غلاء المعيشة قلت المبالغ المخصصة لعلاوات الجدارة أو الأقدمية. لم تكن العلاوات الثابتة لمقابلة تعديلات تكاليف غلاء المعيشة مستخدمة لدى المنظمات، بخلاف تلك التي تتعامل مع نقابات عمال الصناعة حتى الستينيات من هذا القرن. ومنذ ذلك الحين بدأت أعداد المنظمات التي تطبق نظام علاوة غلاء المعيشة على جميع العاملين فيها تتزايد. وتتقضى معادلة تكاليف المعيشة بأن يتم تعديل مرتبات كل العاملين بنسب مئوية محددة لمواجهة ارتفاع نسبة التضخم (يعرف ذلك بمؤشر قياس تكاليف المعيشة الذي أعلنته وزارة العمل الأمريكية).

شكل ١٥ - تقويم الوظائف للإدارة العامة للسلامة بمنطقة انقلود الشمالية



يخبر البحث الذي تم حول استخدام معادلات تكاليف المعيشة مؤخرًا إلى أن أثرها كان مدمرًا للقرارات أغلب المنظمات في استخدام الحوافز في إثارة السلوك والأداء. وذلك لما يلي: أولاً: تحد علاوة غلاء المعيشة من قدرة المنظمة على التحفيز للفعال على أساس الجدارة. ولهذا السبب ظهر اتجاه لاعتبار معادلات الجدارة غير ذات معنى بالنسبة للعاملين. وقد ساهمت هذه النتيجة في تدهور إنتاجية العامل الأمريكي نسبياً على المدى البعيد. ثانياً: أدى تفعيل كل المرتبات وفق معايير تكاليف المعيشة إلى ظاهرة تسمى بـ «ضغط الرواتب» (Salary Compression). فعندما تضاف لكل الرواتب علاوة معادلة، فإن الرواتب التي تقع في منتصف سلم الرواتب تصبح مضغوطة، أي تنجح رواتب المستوى الأدنى إلى الزحف إلى أعلى ويؤدي ذلك إلى اكتظاظ الرواتب في أعلى السلم. وقد ورد، مثلاً، أن الضرائب والتضخم قد أصابا رواتب المستوى الأوسط بالتآكل في كثير من المنظمات التي كانت تستخدم علاوة غلاء المعيشة البسيطة في تعديل الرواتب.

تفيد مجلة وول ستريت (WSJ) بأن أعداداً متزايدة من المنظمات قد بدأت تتخلى عن معيار علاوة غلاء المعيشة، وتعود إلى معيار علاوة الجدارة كأساس لإجراء تعديلات على رواتب الأفراد. كما جرت محاولة لاستخدام مثل هذه المعايير لربط الأجر بصورة أكثر فاعلية بالأداء. ويعتقد كثير من المحللين أن العودة إلى معايير الجدارة تجسد أعظم الآمال لرفع إنتاجية العمال الأمريكيين في كل المستويات^{٢٨}. وقد تأكد أن أي شركة تتخذ سياسة تعديل علاوة غلاء المعيشة تركز في سياستها لتقويم الموظفين على أساس خاطئة؛ إذ أن أغلب معادلات تكاليف المعيشة، تستخدم مؤشر أسعار السلع الاستهلاكية وهو مؤشر لأسعار التجزئة للسلع والخدمات، في حين يتعين على الشركة الاعتماد على سوق العمالة الذي تحصل منه على موظفيها في تقويم وظائفها أكثر من اعتمادها على أسواق البيع بالتجزئة. فإذا حدثت أي شركة قديم وظائفها بصورة تنافسية استناداً على سوق العمالة المناسبة فلا التزام عليها بكفالة زيادات إضافية على أساس حجم تكاليف المعيشة.



نموذج للحوافز التنظيمية والحاجات الفردية :

لا يمكن التنبؤ بسلوك وأداء الفرد مالم يتم بحث مسألة موازنة حاجات الفرد مع الحوافز التنظيمية —وعليه لابد أن يكون أحد الأهداف الرئيسية لسياسة الحوافز زيادة درجة التطبيق أو التلاؤم إلى أقصى حد. يتضمن شكل (١٥-٦)، المأخوذ عن النموذج المتكامل للدافعية الذي تم عرضه في الفصل الخامس (شكل ١٥-٢)، نموذجاً للتفاعل بين الحاجات والحوافز عندما يؤثر الأداء ودوران العمل والغياب واختيار منظمة ما للعمل.

من الأمثلة التطبيقية البارزة لحاولات المنظمة ملائمة سياسة الحوافز مع حاجات الفرد (كما يعرض شكل ١٥-٦) ظهور برنامج التعويض عن طريق «الاختيار الدائري» (خطة الكافيتريا). فخطه التعويضات المتبعة في المنظمات في الوقت الحاضر، تتضمن عرض راتب أساسي وأداء المزايا الإضافية لكل الموظفين. فقد تعرض إحدى الشركات، مثلاً، على أحد الموظفين راتباً أساسياً يبلغ ١٥ ألف دولار في العام وأثباتاً مبلغ خمسة آلاف دولار كمزايا إضافية في العام فتصبح جملة التعويضات عشرين ألف دولار في العام. أما في نظام الكافيتريا فالموظف الحرية في توزيع إجمالي التعويض، عشرين ألف دولار بين الراتب الأساسي والمزايا الإضافية (بما فيها الإجازات ومعاش التقاعد والتأمين وحقوق امتلاك أسهم في الشركة وأي صورة أخرى من صور التعويضات الموجبة) بالصورة التي يراها. وبناء على ذلك، قد يفضل الموظفون الشباب الذين كبر حجم عائلاتهم —مثلاً— أن يكون الجزء الأكبر من التعويض في الراتب لمقابلة التزاماتهم المالية الأتية، فيما يفضل الموظفون كبار السن، الذين قلت التزاماتهم المالية الحالية، أن يدخل الجزء الأكبر من تعويضاتهم في خطة التعويض الموجب^٣.

بالرغم من عدم وضوح وقلة الفوائد التجريبية الثابتة حول فعالية نظام الاختيار الدائري، إلا أن المؤيدين لهذا الأسلوب، يشيرون إلى المزايا المحتملة التالية بالنسبة لإدارة والموظفين :

- إتاحة الفرصة للموظفين لممارسة موازنة احتياجاتهم المادية مع الحوافز التي توفرها الشركة بأنفسهم.
- سيكون الموظفون أكثر رضا بالتعويضات التي يتقاضونها.
- ستزيد إنتاجية العاملين.
- يظل احتمال تركهم للعمل بالمنظمة أقل^٣.

وطبقاً للنموذج المعروض شكل (١٥-٦)، فإن سياسة الحوافز في المنظمة تتفاعل مع الخصائص الفردية، مثل الحاجات والشخصية، لتؤثر في مستوى دافعية الفرد. لا تخضع قرار بشأن أدائه بمستوى معين، والقرار الخاص بترك المنظمة (دوران العمل) أو التغيب عن العمل، والقرار المتعلق بقبول العرض المقدم من المنظمة (الاختيار التنظيمي).

يشير نموذجنا الخاص بالحوافز والسلوك الفردي الوارد بالملحق (١٥-٧) إلى أن هناك، على الأقل، ثلاث مجموعات عامة لأنماط السلوك الوظيفي، أو القرارات التي تتأثر بالحوافز وهي : القرار المتعلق بالانضمام للمؤسسة (جذب الموظفين)، والقرار الخاص بالاستمرار في العمل مع المنظمة أو تركها (الاحتفاظ بالموظف)، والقرار الخاص بالأداء (أداء الموظف). وبالرغم من أن النظام العام للدافعية لا يختلف في تلك المجالات الثلاثة، إلا أن من الضروري أن تؤخذ المسائل والعوامل المميزة لكل نوع من أنواع هذه القرارات في الاعتبار^٣. فثوماس ماهوني (Thomas Mahoney) مثلاً، يورد بعض أعمال البحث التي تشير إلى أن معدلات الأجور التنافسية، وتوفر فرص التقدم تمثل حوافز ملموسة تؤثر في اختيار الشخص لمنظمة معينة^٣. فحالما يتم تعيين الشخص في الوظيفة، فإن القرارات التي تتعلق بالخدمة مثل (هل أترك العمل أم أستمريه) لا تتكرر من جديد. حيث يشير ماهوني إلى أن الخدمة المستمرة مع الشركة تأتي نتيجة للقرار الأول بالانضمام إليها، وليس نتيجة لسلسلة من القرارات المتكررة بالبقاء فيها. وفق نموذجنا المعروض في شكل (١٥-٦) فإن الموظفين يقررون ترك المنظمة فقط عندما يصبحون غير راضين عن العمل الحالي للحد الذي يدفعهم إلى البحث عن فرص أخرى للعمل وحصولهم على فرص أخرى أكثر جاذبية.

أخيراً، لا تعنى الحوافز التي توفر للمنظمة القدرة على جذب العاملين والاحتفاظ بهم أنها بالضرورة تكفل أداء الموظفين للعمل بمستوى عالٍ إذ أن القرار الخاص بمستوى الأداء، أكثر تعقيداً من القرار الخاص بالانضمام للمنظمة أو تركها، وبالتالي يصعب على المديرين التأثير فيه باستخدام الحوافز. وبناء على ذلك لابد من النظر في قرار الأداء وقرار الانضمام للمنظمة أو تركها باعتبارهما شكلين منفصلين للتحفيز في إطار السلوك التنظيمي.

شكل ١٥ - ٧ تصنيفات وتفسيرات خطط الأجور المختلفة

نوع الخطبة	قياس الأداء	نوع المكافأة		الإرشاد المدرک بین الأجور	تخفيف الأثار السلبية	العلاقات المدركة بین المكافآت الأخرى والأداء
		زيادة في الراتب	مكافأة نقدية			
الراتب للأفراد	الانتاجية	—	—	قوى	لا تؤثر	لا تؤثر
للمجموعة	فعالية التكاليف	تقدير الجدارة	العمل بالقطعة	وسط	»	»
	تقدير المشرف	—	—	»	»	وسط
	الانتاجية	الانتاجية	—	»	لا تؤثر	وسط
للتنظيم بكامله	فعالية التكاليف	تقدير المشرف	—	»	»	»
	الانتاجية	الانتاجية	—	وسط	»	وسط
	فعالية التكاليف	المساومة	—	وسط	وسط	»
	الأرباح	—	—	لا تؤثر	»	وسط
للمكافأة المالية للأفراد	الانتاجية	العمل بالقطعة	—	قوى جدا	ضعيف	لا تؤثر
للمجموعة	فعالية التكاليف	—	المبيعات	قوى	ضعيف	»
	تقدير المشرف	—	العمولة	قوى	ضعيف	تأثير وسط
	الانتاجية	—	الحافز الجماعي	قوى	لا تأثير	تأثير وسط
للتنظيم	فعالية التكاليف	—	—	قوى	»	»
	تقدير المشرف	—	—	قوى	»	»
	الانتاجية	—	مصارف	قوى	لا تأثير	تأثير وسط
	فعالية التكاليف	—	المشاركة في الأرباح	قوى	»	»

السلوك في المنظمات : أجر اثنتي عشرة ساعة مقابل عشر دقائق عمل

يتقاضى توم جير (Tom Geer) أجر اثنتي عشرة ساعة مقابل عشر دقائق عمل فقط وهذا لا يتضمن عدداً من الزايا الإضافية لوظيفته والتي تشمل تناكسفر مجانية و بدل إعاشة والحوافز للمدنية التي يتقاضاها بعد خروجه من الطائرة والبدء في عمل جديد.

«ما الصرمن وراء ذلك؟» تتعامل مجلة وول سترت. لذا لا يتهاوت الناس على وظيفة جير؟

يُعمل جير في وظيفة التفز وهي وظيفة متخصصة في خطرة الطاقة النووية. ومهمة شافل هذه الوظيفة الولوج إلى داخل أجزاء المفاعل النووي التي تولدت عن العمل لأصلاحها. هذه الوظيفة خطيرة ولا أحد يعرف الآثار الصحية المترتبة عليها في المدى البعيد. ويعرض جير والأخرون الذين يعملون في هذا المجال أنفسهم للخطر في كل لحظة ويطبق عليهم في الواقع مصطلح «الحجاب سراج الليل».

يحمل هؤلاء في أجواء مشحونة بالأشعة حيث لا يستطيعون البقاء لفترات معدودة حتى يصيهم الإشعاع - طبقا للتعبير الصناعي - أو يتعرضون إلى قدر كبير من الإشعاع. من ناحية أخرى، فإن جير وزملائه في المهنة لاحظ لهم في العمل ولا مستقبل وظيفي إلا في هذا المجال إذ أن مهاراتهم محدودة جدا وكانوا يعملون في مجالات تتأثر كثيرا بحالات الكساد التي تحدث في الحياة الاقتصادية. فوظيفة التفز توفر فرصة لشغلها لكسب أموال كبيرة في وقت قصير نسبيا إلا أن العمل نفسه محفوف بالمخاطر.

يبدأ نشاط العامل في مجال التفز بارتداء بزة تتكون من طبقات قطنية وبلاستيك أصفر ولف المعصم ورسغ القدم بشريط والنظر من خلال فتحات بلاستيكية والتمتع أحذية واقية للسيلان عازلة للأشعاع وبتفعلون إلى الأجزاء الداخلية المتصلة في المفاعلات النووية. و يمررون داخل المفاعلات من خلال ممرات بعرض ١٨ بوصة يسحبون وراءهم خرطوم هواء على ارتفاع أربعة طوابق يمهدة المولد ويقومون بأصلاح أليبيب المياه المتناكلة داخل المفاعل حتى ينفذ الوقت المقرر لبثهم داخل المفاعل وعندما عليهم مغادرته.

هذا العمل خطير ولا أحد يعرف مدى المخاطر التي يتعرض لها جير وزملائه في المهنة. هناك جانب واحد معروف وواضح، من جهة ثانية، وهو أن جير وأمثاله يحتاجون للمال ولا مجال لهم لكسبه إلا من خلال أداء هذا النوع من أنواع العمل.

Mary Williams: "Ten Minutes Work For Twelve Hours Pay? What Is the Catch?", Wall Street Journal, Oct. 12, 1983, p. 1.

مأخوذ من :

اتخاذ القرار بشأن الأداء :

من المرجح أن يكون للحوافز التأثير الأكبر على الأداء دون سواه. ووفق النموذج فإن الناس يسعون لتحقيق عدد من النتائج أو الحصول على حوافز عديدة من خلال أدائهم لأعمالهم (وهو ما عرفناه بقوة جذب الفعل عندما عرضنا لنظرية التوقع). زيادة على ذلك، فللخاس توقعات تتعلق باحتمال أن يؤدي قدر معين من الجهد إلى مستوى معين من الأداء (توقعات)، وأن يفي الأداء بمستوى معين إلى تحقيق نتائج أو حوافز مرغوبة فيها (النتائج أو الإجرائيات). وتتأثر قوى جذب الفعل، ومدرجات التوقع، ورؤية الوسيلة المناسبة بالممارسات التنظيمية والخصائص الفردية.

تمثل سياسة الحوافز إحدى الخصائص التنظيمية التي تتضمن أنواع ومقايير الحوافز إلى جانب طرق توزيعها... فللتجربة السابقة مع سياسة الحوافز في إحدى الشركات تأثيرها المباشر على مدرجات التوقع والوسيلة. زيادة على ذلك، فإن خصائص شخصية الفرد، خاصة في حالة عدم إشباع حاجات معينة والتي تؤثر في الحاجة المحسوسة أو الأهمية المرتبطة بالحوافز المختلفة، والسمات الشخصية، مثل الحماس بالرقابة الداخلية والخارجية، تؤثر أيضا على مدرجات التوقع والمدرجات الإجرائية.

إذا سلمنا بأن الموظف واع ومدرك للقرارات التي يتخذها، وفق نظرية التوقع ونموذجنا المتكامل للدافعية، فإننا نتوقع أن يفكر العاملون مليا في فوائد واحتمالات عدد من الوقائع التي تحدث قبل اتخاذ قرار بشأن مقدار الجهد المحدد لأداء الوظيفة. وبمعبر تحديد القدر المعين من الجهد، وبالتالي حدوث مستوى معين من الأداء، يبدأ الموظف في رصد النتائج. فإذا كان تطبيق نظام الحوافز يتم بصورة تتطابق فيها الحوافز مع التوقعات، فسوف يتحقق الرضا. أما في حالة عدم تحقق التوقعات بعد القيام بالعمل بالمستوى المطلوب، من جهة ثانية، فستكون النتيجة الشعور بعدم الرضا. وعليه فمن الممكن أن تعزز تجربة الموظف السابقة مع الحوافز التنظيمية، الاعتقاد أو التوقعات حول نتائج مستوى معين من الجهد والأداء أو تؤدي إلى تغيير في السلوك.

قرار الانضمام للمنظمة والبقاء فيها :

كما أشرنا سابقاً، فإن اختيار منظمة ما مكاناً للعمل واتخاذ قرار بشأن الاستمرار فيها يتأثران أيضاً بتوقع الحوافز. ووفق النموذج الوارد في شكل (١٥-٤)، فإن الأفراد يبحثون عن العمل ولهم مجموعة من التوقعات المتعلقة بالنتائج التي يتطلعون إليها. وتنشأ هذه التوقعات في الأصل، من خلال التجارب التعليمية والعملية السابقة للأفراد.

عندما تكون أمام الباحث عن العمل ثلاثة عروض للعمل مثلاً، فإن النموذج يتنبأ بأنه سيختار المنظمة التي تكون فيها احتمالات توفر النتائج ذات القيمة بالنسبة له. ويطبق ذلك أيضاً على التنزيهاً إذا كان الفرد سيختار الاستمرار في العمل مع نفس المنظمة أو البحث عن عمل في مكان آخر.

تطبيق نموذج الحوافز:

نموذج الحوافز نموذج مثالي إذ أنه يتنبأ بالخيارات التي يتخبرها الأفراد إذا ما كانوا راشدين تماماً، وتوفرت لهم المعلومات المتكاملة المتعلقة بقراراتهم. وتؤكد نظرية اتخاذ القرارات والبحث الذي عرضناه في الفصل الثاني عشر أنه لا بد لنا من تعديل هذا النموذج؛ لأن القرارات نادراً ما تتخذ في ظروف مثالية. وبناء عليه فهناك دائماً احتمال لحدوث نسبة من الخطأ في التنزيه ولا بد أن تأخذ تطبيقات هذا النموذج مثل هذه العيوب في اعتبارها. ومن الأمثلة المناسبة لذلك حالة الشخص الذي يبحث عن وظيفة، والتي عرضنا لها آنفاً، حيث إن معرفته بعدد الوظائف المتوفرة، مثلاً، محدودة، جداً في واقع الأمر^{٢٢}. زيادة على ذلك، لا تتوافر له معلومات دقيقة حول الأجور أو الحوافز غير المادية المرتبطة بالوظائف المحتملة. أخيراً، يكتشف الباحث عن الوظيفة أن الحصول على معلومات إضافية عن الفرص الوظيفية غير متاح أو متوافرين عناء أو تكلفة. إذ أن مثل هذه المعلومات تكلف وقتاً وجهداً ومالاً (مثل الوقت المستغرق في البحث عنها والرسوم التي يتقاضاها مكتب التوظيف). ويدر أن يعمل متخذو القرار الحقيقيين على مضاعفة مجموعة النتائج واحتمالاتها بصورة موضوعية بل يقنعون، بالآخرى، باختيار البديل الذي يبدو أفضل من حيث النتائج والتوقعات في حدود المعلومات المتوفرة والقيود الزمنية المرتبطة بالقرار الذي يتم اتخاذه^{٢٣}. ويؤكد هذا المفهوم ضرورة معرفة مدركات الشخص حول البدائل المطروحة عند التنزيه بالخيارات الوظيفية.

أخيراً، يحدد النموذج بوضوح ثلاثة قرارات مستقلة عن بعضها تتعلق بالمنظمة ويمكن أن تتأثر بسياسة الحوافز. وعادة ما تتخذ هذه القرارات في أوقات مختلفة وفي ظروف متباينة. زيادة على ذلك، لهذه القرارات نتائج مختلفة. فقرار الانضمام للمنظمة، مثلاً، يتخذ قبل أن يعرف المتقدم للوظيفة شيئاً يذكر عن المنظمة. وبعد تعيينه مباشرة يبدأ الشخص في رصد العلاقة الوظيفية ويقارنها بالبدائل المحتملة بما في ذلك العمل في منظمة أخرى والتغيب عن العمل. أما من وجهة نظر المنظمة، فإن نسبة معينة من دوران العمل والتغيب عن العمل تنتج عن هذه القرارات. وأخيراً، يتضمن قرار الأداء الاختيار بين مستويات عديدة من الجهد الذي يبذل في أداء المهام المحددة للعمل. وتظهر نتائج ذلك القرار في التباين في تقويمات أداء العاملين.

الحوافز وطريقة الاختيار :

يشير النموذج المقترح في هذا الفصل إلى أن الأشخاص يتخذون قراراتهم على أساس الحوافز المتوقعة. وبالرغم من أن الشخص يتخذ قراره على أساس معلومات غير متكاملة إلا أنه يتصرف في اتجاه مضاعفة الحوافز المتوفرة التي يتصورها، فإذا كان هذا النموذج دقيقاً فلا بد أن تتنبأ الحوافز بعدد من الخيارات المرتبطة بالعمل، والتي تشمل الأداء، ودوران العمل، والغيب، والاختيار التنظيمي.

الحوافز والأداء :

لقد ورد الكثير في هذا الكتاب حول تأثير الحوافز على الأداء. ووفق نموذج الأداء الوارد في الفصل الثاني، فإن الحوافز تدفع إلى الأداء من خلال إشباع الحاجات المرتبطة بالعمل. على أننا ننسى دائماً، في الحياة العملية، أن الناس يختلفون من حيث الأهمية التي يعطونها للحوافز المختلفة، وأنه لا يوجد نظام للحوافز يحفز كل العاملين بدرجة متساوية.

إن الشواهد التجريبية المتعلقة بتأثير حوافز معينة على الأداء الوظيفي متباينة. ومن أنواع الحوافز التي حظيت بالدراسة أكثر من غيرها الحوافز المالية. على أن الدراسات التي تناولت تأثير الأجر كحافز للعمل لم تسفر عن نتائج حاسمة^{٢٤}. فقد اتضح، في بعض الدراسات، أن الحوافز ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالأداء، ولم يتم التوصل إلى وجود أي ارتباط في حالات أخرى، فيما تم اكتشاف علاقة سلبية بينهما في حالات أخرى.

هناك عدة اعتبارات لها أهميتها فيما يتعلق برء الفعل تجاه هذه النتائج : أولاً، يمثل حافز الأجر واحداً من مجموعة كبيرة من الحوافز ذات الأهمية بالنسبة للعاملين. وفي الحالات التي لا تعلق فيها قيمة كبيرة للحافز المادي أو تعارضه مع حافز آخر (مثل المساواة أو علاقات الصداقة في الجماعة غير الرسمية)، فلا بد أن يكون للحافز أثر محدود على الأداء. ويشير البحث الشامل الذي أجرى حول هذه المسألة إلى أن هناك قواعد غير رسمية تقرر الحد الأعلى للنتاج بالرغم من وجود حافز الراتب^{٢٥}. و يوصم أعضاء المجموعة الذين لا يستفيدون بهذه القواعد بـ«متجاوزي العمل» وغالباً ما يتعرضون للعقاب من بقية أعضاء الجماعة المتمثل في نهبهم والضغوط الاجتماعية التي يتعرضون لها.

هناك أسباب عديدة لتفوق قواعد مقيدة للعمل : أولاً، لا تلقى المجموعة في نوايا الإدارة. فالاعتقاد السائد في المجموعة (وغالباً ما يكون صحيحاً) أنه إذا اكتشفت الإدارة أن الأفراد يجنون مالا كثيراً من وراء نظام الحوافز المعمول به، فسيتقوم بمراجعتها بحيث ينتج العاملون أكثر مقابل نفس القدر من المال. فمعادلة الحوافز الناجحة تتوقف على القرار الخاص بالقدر المعقول من العمل مقابل كل حافز يدفع. إلا أن ما يقدره المحللون في دراسة الوقت والحركة على أساس أنه معقول، غالباً ما يختلف مع تقدير الجماعة.

وهناك عنصر آخر يساعد على عدم ثقة جماعة العمل في خطة الحوافز وهو الخوف من أن تستغنى الإدارة عن البعض — بعد أن يكونوا قد بذلوا جهوداً كبيرة وانتدجوا كثيراً في وقت قليل. فلا تحتاج إليهم الإدارة حتى تستجد الحاجة لهم مرة أخرى. وأخيراً فإن معايير العدالة تتم مخالفتها إذا استفاد بعض أعضاء الجماعة من نظام الحوافز بينما لا يزال الأعضاء الآخرون يتقاضون أجورهم بالساعة. وفي هذه الحالة فإن عاملاً يتقاضى أجره بالساعة سيكسب دخلاً أكبر إذا ضمت الإدارة ضمن خطة الحوافز.

وهائل آخر يتعلق بعدم ضمان تأثير خطة حوافز الأجر على الأداء، يتمثل في أنه بالرغم من أن كثيراً من الشركات تعتقد أنها قد ربطت الراتب بالأداء، إلا أنها، في الواقع، قد ربطت الحافز أكثر بعوامل أخرى مثل العمر والأكاديمية والوضع الوظيفي والنوع والأصل العرقي^{٢٦}. ولذلك يصعب، في أغلب الحالات، التأكد من أن الراتب يرتبط حقيقة بالأداء حتى عندما يكون ذلك هو ما ترمي إليه الإدارة.

و يتعلق ثالث الاعتبارات الخاصة بمدى تأثير الحوافز على الأداء بالسرية التي تحيط بالراتب والتي استمر كثير من المنظمات في المحافظة عليها كجزء من سياساتها. ومن التبريرات الشائعة لمثل هذه السياسة، أن الكشف عن الرواتب يشكل تعدياً على خصوصية الفرد، إذ أن معدل راتب ودخل الفرد يدخل في المسائل الخصوصية بين الموظف وصاحب العمل. ومن الأسباب الأخرى التي لم تتردد كثيراً حول السرية هو أن هيكل الرواتب غير عادل وتخفي الإدارة أن يؤدي نشره إلى الشعور بعدم الرضا لدى العاملين. أشار العلماء السلوكيون، من جهة ثانية، إلى أن سياسة السرية تعوق فعالية جهود الإدارة للربط بين الراتب والأداء. فإذا لم يحصل الموظفون على معلومات مرتدة حول الحافز النسبي الذي يتلقونه نظير جهدهم، فلن يكون للأجر أي تأثير محسوس على السلوك^{٢٧}. وقد أصبحت هذه المسألة أسوأ من ذي قبل بعد أن كشف البحث أنه حيثما كانت هناك سرية حول الأجور، ينشأ لدى الناس تصور خاطئ حول معدلات أجور الآخرين في المنظمة. وقد توصلت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، إلى أن بعض المديرين يتجهون إلى المخالفة في تقدير رواتب المديرين الآخرين في نفس المنشأة^{٢٨}. ويمكن أن يؤدي مثل هذا التصور الخاطئ إلى عدم الرضا بالأجر وإبطال أي تأثير دافعي لنظام الحوافز. فإذا ما أرادت أي شركة ربط الأجر بالأداء، نظرياً على الأقل، فلا بد لها من أن توفر معلومات حول المعدلات النسبية للأجور. على أن نشر المعلومات عن الرواتب، في الواقع العملي، لا يضمن التأثير الدافعي للأجور على الأداء إلا إذا تم ربط الأجر بالأداء فعلياً، على أن يقبل العاملون مثل هذه السياسة.

دور المال :

لا بد لنا، عند دراسة أثر الحوافز النقدية على الأداء، من النظر في الأدوار العديدة التي يمكن أن تلعبها النقود في التأثير على سلوك العاملين^{٤٠} :

أولاً، يمكن النظر للنقود كمحفز أو هدف يخفف وطأة العوز. فالحاجة إلى النقود تعمل كمحفز لسلوك المدفوع، والحصول عليها يخفف من شدة تلك الحاجة.

ثانياً، يمكن أن تكون النقود أحد العوامل الصحية، والتي يمكن أن تكون عاملاً محتملاً لعدم الرضا في حالة غيابها، ولكنها ليست عاملاً راضياً في حالة توافرها بمقايير مناسبة.

ثالثاً، يمكن النظر إلى النقود كوسيلة للحصول على نتائج مرغوب فيها. فإذا ما كان للنقود قيمة كبيرة بالنسبة للفرد وأدرك أن الحصول عليها عن طريق العمل ممكن، فانه سيبدل جهده ليحصل على هذه النتيجة.

رابعاً، من الممكن استخدام النقود كأساس للمقارنة بين شخصين، فإذا كان هناك ظلم على أحدهما أو تباين في هذه العلاقة، ففي ذلك دافع للعمل.

أخيراً، من الممكن أن تكون النقود عاملاً تدعيم مشروطاً إذا ما كان منحها للأفراد يتوقف على مستوى أدائهم.

إيجازاً للبحوث التي تناولت الأجر كوسيلة لدفع الأفراد للأداء، حدد لور (Lawer) ثلاثة شروط لابد من توافرها ليكون الأجر وسيلة دفع فعالة وهي: (١) لابد أن يسود بين الموظفين الاعتقاد بأن الأداء الجيد يفضي إلى الأجر العالي (٢) الحد من تأثير المفاهيم السلبية للأداء الجيد (كان ينظر إلى الشخص بأنه متجاوز للعدل المقرر) (٣) توفير المناخ الذي ينظر فيه للنتائج الإيجابية، بخلاف الأجر (مثل الإطراء والتقدير والتقدم في الوظائف)، على أنها مرتبطة بالأداء الجيد^{٤١}. وعينها يتم استيفاء هذه الشروط سيكون الأثر التحفيزي للمكافأة المالية على الأداء مباشراً وفعالاً^{٤٢}، و يعرض جدول (١٥ - ٧) خطة تصنيف لأنواع نظم الرواتب والأجور الرئيسية وتقيدياً لفعالية كل نوع منها.

ومن الممكن استخلاص عدد من الدلالات من هذا الجدول بالنسبة للمعبرين:

أولاً، من بين التشكيلات الستة والثلاثين الممكنة لأنواع نظم الرواتب ومقاييس الأداء والمكافآت، هناك سبعة منها فقط معروفة تماماً. ويمكن أن تفسر الفراغات في الجدول على أنها تعني أن تلك النظام المعين غير متبع في حالات كثيرة - (مثل زيادة الراتب على أساس فعالية الفرد من حيث التكلفة) أو قد تعني احتمال تجربة طريقة أخرى مختلفة (مثل المكافآت المالية المبينة على أساس فعالية الجماعة من حيث التكلفة).

ثانياً، يبدو أن حافز الراتب الفردي أكثر فاعلية في دعم العلاقة بين الأداء الجيد والأجر العالي بالنسبة للعاملين أكثر من النظام الجماعي أو الكلي للمنظمة. ويبدو أن السبب وراء ذلك يكمن في أن الأفراد يدركون بوضوح العلاقة بين أدائهم ومكافأاتهم إلا أنهم لا يستطيعون إدراك أثر المكافآت على الخطط الجماعية أو الشاملة على مستوى المنظمة بنفس الوضوح.

ثالثاً: الخطط الانفرادية للرواتب أقل فاعلية في ربط الحوافز بالأداء من الخطط الانفرادية للمكافآت إذ أن خطط المكافآت عادة ما تستخدم لتحفيز الأداء العالي فيما تستخدم خطط الرواتب لتحفيز الأداء السابق بوجه عام. ووفق تنبؤات نظرية التعزيز فإنه كلما قصرت الفترة الزمنية بين الأداء والمكافآت المالية، أصبحت العلاقة بين هذين الجانبين أقوى.

رابعاً: لا يوجد نظام أجور معين يمكن أن يخفف من حدة كل الآثار الجانبية السلبية للأداء المتفوق، إلا أن نظم المكافآت أو المنح المالية الانفرادية - من جهة ثانية - هي الأقل فاعلية في تخفيف تلك التأثيرات. إذ من الممكن أن يتم عزل الشخص من قبل زملائه. وتحدث هذه التأثيرات كنتائج انتهازية تتجاوز المبادئ المقررة من قبل المجموعة في حالة تمسكها بضرورة الالتزام بهذه المعدلات.

أخيراً: يبدو أن الخطط الشاملة التي تعد على مستوى المجموعة والمنظمة ككل (خطط الرواتب والمكافآت المالية)، تساعد في تكوين الشعور بأن الحوافز الهامة، بخلاف الرواتب، تأتي نتيجة للأداء الجيد. ووفق هذه الخطط فإنه من المفيد بالنسبة لكل عامل - بوجه عام - أن يعمل بجد لأنه من المحتمل أن يؤدي الأداء الجيد إلى الحصول على التقدير والثناء والمكانة من جانب المشرف أكثر مما يحدث في ظل نظام الخطط الفردية، أي أنه إذا كان الموظف يعتقد بأنه يستفيد من الأداء الجيد لموظف آخر، فإنه يعمل أكثر في مساعدة الموظف ليزيد عمله بمستوى أفضل.

بدأ المديرين الأمريكيين مؤخرًا، يتجهون نحو إمكانية تطبيق الحوافز المالية المباشرة على الوحدات المنتجة والنتائج. فبدلاً من الزيادة الشائعة في راتب العامل (تعديل الراتب على أساس علاوة الجدارة أو التعديل الوارد في جدول ١٥ ص ٧ على سبيل المثال)، تقوم هذه الخطط بربط العائد المادي بإنجاز الأهداف المحددة مباشرة. وهذه تماثل خطة شركة كيوميز للمحركات الواردة تفصيلها في افتتاحية هذا الفصل تحت مسميات مختلفة مثل برامج المشاركة في الأرباح، وتطوّر للكفالية الانتاجية، وخطة سكانلون وركر^{١٢}. ومن الناحية النظرية يجب أن تزيد برامج تطوّر الكفالية الانتاجية أو المشاركة في الأرباح قدرة الإدارة على التأثير في الأداء التنظيمي من خلال الأجر. حيث تربط هذه البرامج العائد المادي بنتائج الأداء المحسوبة على نحو محدد بما في ذلك تخفيض التكلفة، وزيادة الأرباح، والدرجة النوعية للمنتج، وتوزيع المنتج على العملاء، وتحقيق الأهداف الأخرى ذات العلاقة. فكلما كان مستوى الأداء مرتفعاً فيما يتصل بتحقيق تلك الأهداف، زادت المكاسب المادية المباشرة التي تعود على العامل.

بالرغم من الاهتمام الكبير بالمشاركة في الأرباح والانتاجية، إلا أن أثر مثل هذه البرامج على مستوى الدافعية للعاملين وأدائهم ودوران العمل والتصرفات الأخرى لم يخضع للبحث بصورة منظمة، ويحتاج لمزيد من الاهتمام من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي^{١٣}.

بخلاف الجوانب الأساسية المتعلقة بربط المكافآت النقدية بالأداء، هناك مسائل أخرى يثيرها على المديرين الفصل فيها إذا ما أرادوا استخدام المال كحافز لارتقاء بمستوى الدافعية لدى العاملين^{١٤}.

أولاً: لابد من توافر درجة معقولة من الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين إذ يحتمل أن يولد عدم الثقة العاملين إلى الاعتقاد بأن المكافآت تتم بعشوائية أو على أساس التمييز بينهم.

ثانياً: تتطلب الوظائف الأكثر صعوبة والتي تتحدى قدرات العاملين، اهتماماً من حيث تخصيص الحوافز المالية بنسبة أكبر من الوظائف الروتينية، إذ أنه من الأيسر التفوق في أداء الأعمال الأقل صعوبة. فإذا ما تم توزيع الحوافز النقدية بالتساوي بين العاملين في كل الوظائف، فإن ظلماً قد حاق بالوظائف الأكثر صعوبة وربما الأهم منها أيضاً.

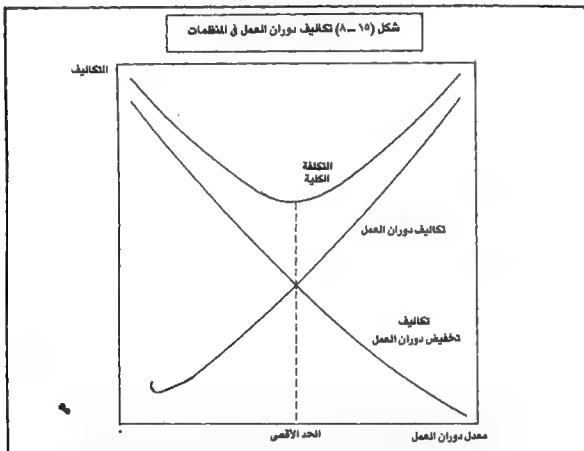
ثالثاً: لابد أن يستند تقويم أداء الفرد على بيانات موضوعية بقدر الامكان. فإذا ما كانت هناك صعوبة في قياس أداء الفرد وأن البيانات المتوافرة غير موضوعية، فلا بد من التفكير الجاد في عدم استخدام أجر كحافز. فليس من العسير ربط الحوافز المالية بأداء الباحثين - مثلاً - حينما يبنى أدائهم على المبيعات والأرباح وحصة الشركة في السوق، على أن استخدام الحوافز المالية بالنسبة للباحثين الكيميائيين، من جهة ثانية، غير مضمون النتائج إذ أنه لا يصعب قياس أدائهم فحسب بل إن الفترة الزمنية التي تظهر فيها نتائج ملموسة لأعمالهم طويلة جداً.

أخيراً: قد يتوقف مقدار الحوافز المالية التي تمنح للموظفين ذووى الأداء المتميز على ما إذا كانت المنظمة تستطيع منح موظفين معينين زيادات أو مكافآت كبيرة. فإذا لم يتم ربط الحوافز المالية الكبيرة بالأداء الممتاز، فإن أثر الأجر كعامل دافعية سيضعف. زيادة على ذلك، فإن منح الحوافز المالية الكبيرة للعاملين، الذين لا يظهرون للأجر كعامل هام للدافعية - إهدار لتلك الحوافز.

الغياب ودوران العمل :

يشكل الغياب ودوران العمل ظاهرتين مكلفتين ومشكلتين كبيرتين بالنسبة لكثير من أصحاب الأعمال^{١٥}. إذ أنهما يربكان جدوال العمل ويؤديان إلى الزيادة في العمالة وبالتالي تخفيض الانتاجية. فالجانب التكاليف المباشرة، هناك تكاليف غير مباشرة تتكبدها المنظمات حينما تصرف أموالاً في توظيف وتدريب من يحل محل التاركين للوظائف أو المتغييبين عن العمل. وتتأثر تكلفة دوران العمل والغياب، بالنسبة للمنظمة، بعاملين، يمثل الأول في التكلفة التزايدية كلما زادت معدل دوران العمل والغياب، والثاني في تكلفة الاجراءات والتدابير للتخفيف من مثل هذا السلوك^{١٦}. و يصور شكل (١٥ ص ٨)، للمأخوذ من نموذج استحدثه بيسنتر وموبل (Beyns and Mobley)، أثر دوران العمل. وبالرغم من أن النموذج يتناول مشكلة دوران العمل فقط، إلا أنه ينطبق من حيث المبدأ على مشكلة الغياب أيضاً.

للمنموذج الوارد في شكل (١٥-٨) مكونان أساسيان : فالمنحنى الموسوم بتكاليف دوران العمل يشير إلى التكاليف المتزايدة كلما زاد معدل دوران العمل، فيما يشير المنحنى الموسوم بتكاليف التخفيض إلى تكلفة تخفيض معدلات دوران العمل. وهنا يجب ملاحظة أن الإبقاء على معدلات دوران العمل منخفضة في أدنى الحدود تكلف أكثر من المحافظة عليها بمعدلات عالية نوعاً ما. و يوضح المنحنى الثالث التكاليف الكلية لدوران العمل بالنسبة لمصاحب العمل وهو ناتج عن جمع تكاليف دوران العمل إلى تكاليف تخفيض معدلات دوران العمل. كما يجب ملاحظة أن التكاليف الإجمالية لدوران العمل ليست عاملاً خطياً بل هناك حد أقصى لدوران العمل وهو المشار إليه بالخط المتقطع في النموذج.



Barry D. Baysinger and William H. Mabley: "Employee Turnover: Individual and Organizational Analysis", in *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 1, 1983, p. 288.

مأخوذ من :

ولهذا النموذج دلالات عملية عديدة بالنسبة للمديرين :

أولاً : لا يعمل انعدام دوران العمل أو التقييد هدفاً لتقليل التكلفة، إذ أن هناك حداً أمثل تكون فيه التكلفة لدوران العمل والتقييد في حدودها الدنيا.

ثانياً : لا معنى لاستهلاك مزيد من الموارد في محاولة تخفيض معدلات دوران العمل والتقييد دون هذا الحد. ويشير ببساطة وهو إلى - في الواقع - إلى أنه من الممكن للمنظمات أن تحقق وفراً في التكاليف الكلية لدوران العمل بزيادة احتمال ترك الموظفين للمنظمة من خلال تخفيض الرواتب، على سبيل المثال، دون الحد الأمثل.

وأخيرا، يمكن للمنظمات تخفيض التكاليف الكلية لدوران العمل، دون هذا الحد، بصرف جزء من مواردها في تخفيض معدل هذين الاجتماعين.

وللتحكم في دوران العمل والتغيب بفعالية، يتعين على المنظمة أن تلم تلك العوامل التي تدفع الموظفين للتغيب عن العمل أو ترك المنظمة. وبالرغم من أن ظاهرة دوران العمل قد تم دراستها بصورة شاملة أكثر من الغياب فيما يتعلق بهذا الأمر، إلا أن الأسس التي يتم عرضها هنا تطبق على القرارات الخاصة بكليهما. وقد أشار البحث إلى خمسة عوامل تؤثر على القرار الخاص بالاستمرار في العمل مع المنظمة أو تركها (وعلى نفس المخال للقرار بالتغيب عن العمل من عدمه)، وجانبية الوظيفة الحالية، وجانبية المستقبلية والفرص الوظيفية البديلة خارج المنظمة والاستثمارات أو الارتباطات (Investments) والعوامل الأخرى التي ترتبط بالوظيفة^{١٢}.

تفصيل أغلب الدراسات التجريبية أن هناك عاملا هاما يؤثر في القرار المتعلق بالاستمرار في العمل مع المنظمة، أو تركها، يتمثل في رضا الموظف بعمله الحالي. وتشمل عوامل الرضا التي أوردتها هذه الدراسات، الاحساس بعدالة الحوافز التي يتلقاها العاملون والاحساس بأن هذه الحوافز تقابل أو تزيد عن الجهد المبذول، وتطبيق هذه الأسس، نظريا، على التغيب عن العمل أيضا.

تم التوصل أيضا إلى أن الرضا الوظيفي المتوقع مستقبلا يؤثر في قرار الاستمرار مع المنظمة، أو تركها^{١٣}. وعلى نفس المنوال، فإن توقعات الشخص من الوظيفة (توقع الحوافز والرضا في المستقبل)، تؤثر على الغياب، فينتظر ألا يتغيب العاملون الذين يتوقعون توافر فرص وحوافز عديدة مستقبلا عن العمل بصورة متكررة.

لقد تم التسليم بأن توافر فرص خارج المنظمة للانتقال يمثل عامل تأثير هام على دوران العمل منذ ظهور نموذج مارش وسيمون^{١٤} (March and Simon).

وإشار البحث إلى وجود عاملين في هذا الخصوص:

أولا: أن عدد الفرص البديلة المتوافرة، (عدد الوظائف الشاغرة أو المعروضة المتوقعة، مثلا)، ترتبط ارتباطا أكيدا باحتمال ترك الشخص المنظمة التي يعمل بها.

ثانيا: لنوعية هذه الفرص أثرها على قرار ترك المنظمة. ولكن من الصعب تعميم هذه النتائج على مشكلة الغياب. وقد يقول قائل: إنه في حالة توافر فرص وظيفية عديدة وجذابة، يتوقع ألا يابه الموظف بالإجراءات التأديبية مثل الفصل من الخدمة، على أنه لن يفعل ذلك إذا ما كانت الفرص محدودة جدا. هذا الاحتمال لم يخضع بعد للدراسة وسيبقى أحد الموضوعات التي يلزم دراستها وبحسها تجريبيا.

تشكل الاستثمارات أو المزايا العامل الرابع الذي يؤثر في قرار ترك المنظمة، وينسحب أيضا على قرار التغيب عن العمل. والاستثمارات أو الارتباطات هي تلك العوامل التي تحد من الانتقال أو الحركة وذلك بزيادة أهمية الارتباط بالعمل الحالي. وتشمل تلك العوامل اكتساب مهارات ترتبط بأعمال معينة دون غيرها (مهارات لها أهميتها لدى صاحب العمل الحالي فقط أو يحتاج إليها)، ومزايا التقاعد أو المكافآت الأخرى التي لا يمكن انتقالها مع الشخص عند انتقاله لوظيفة أخرى، والحقوق المرتبطة بالأقدمية في الوظيفة. زيادة ذلك، قد يكون للموظف ارتباط نفسي أو عاطفي قوي بالتوظيف. ويطلق البحث على هذه العوامل في كثير من الأحوال مصطلح «تكاليف ترك الوظيفة». أما بالنسبة للفرص المتوافرة خارج الوظيفة، فمن الصعوبة تعميم تلك النتائج على الغياب، على أنه من المنطقي أن يتوقع المرء، من جهة ثانية، أن فقدان تلك الحوافز والمزايا بسبب الفصل الناتج عن التغيب المستمر قد يجعل التغيب عن العمل غير مرغوب فيه من قبل الموظف.

أخيرا، هناك عدد من العوامل التي لا ترتبط بالوظيفة عرضها الباحثون على أساس أنها ذات تأثير على قرار ترك المنظمة. وتشمل العوامل تنادى دور الوظيفة مع الأدوار الأخرى والشؤون الأخرى التي لا ترتبط بالوظيفة، مثل العائلة والمجتمع المحلي والالتزامات الشخصية. ومن المتوقع، منطقيا، أن تؤثر مثل هذه العوامل على التغيب أيضا.

كان باحثو السلوك التنظيمي يتعاملون مع انخفاض مستوى الأداء والتأخير والتغيب عن العمل ودوران العمل، حتى وقت قريب، على أساس أنها مسائل لا تتعلق بالسلوك التنظيمي ولم يتيين وجود أنماط مشتركة بين هذه العوامل. على أن هناك نموذجا متطورا ومعتادا قد ظهر مؤخرا، يعرف بمخبر الكثرة المستحق الطرف، يربط بين هذه التصرفات في نظام لتسحاب العاملين من المنظمات^{١٥}. وتشتمل النقطة الجوهرية في هذه المسألة بالنسبة للمديرين، في أن هذه التصرفات المخلّة للأداء لا تحدث تدريجيا بعوامل تزيد من نسبة انسحاب العاملين من المنظمة، بل هي -بالأحرى- أسباب، (مثل الشعور بعد الرضا تجاه الحوافز أو الوظيفية)، تصطحل عندما تصل إلى حدود أو

مراحل معينة بتغيير سلوك الموظف في كل مرحلة منها. ففي المراحل الأولى للانضمام -مثلاً- يتعلم أحد الأعراس التي يمكن ملاحظتها من انخفاض مستوى الأداء. وحالاً يتم الوصول إلى مرحلة حرجية يبدأ الموظف في الوصول إلى العمل متأخراً فيها يحدث التحول إلى التغيب عن العمل في المرحلة التي تليها -أي عدم حضوره للعمل- لا أيام كاملة. وقد ينتهي الأمر في المرحلة الأخيرة إلى اتخاذ الموظف قراراً بترك العمل نهائياً.

بدأ باحثو السلوك التنظيمي، قبل وقت قريب، في دراسة مراحل الانسحاب عن العمل. وتشير الدراسات المبكرة التي تمت في هذا الخصوص إلى أن مواعيد الوصول إلى تلك المراحل تتوقف على عاملين اثنين: التوتر الوظيفي (وهو مؤثر يدفع العاملين إلى تجنب النواحي التي تبعث على الاستياء في العمل)، وجاذبية الوظيفة (وهي مؤثر يدفع العاملين إلى البحث عن الجوانب المرضية في وظائفهم). لنموذج الكوارث المستند الطرف عدد من الدلالات بالنسبة للمديرين الممارسين حيث تطور المرحلة بين التغيب وقرار ترك المنظمة تطبيقاً مثيراً للاهتمام. فإذا كان التوتر الوظيفي منخفضاً، على سبيل المثال، فإن المرحلة ما بين التغيب وترك الخدمة تتأخر كلما قلت درجة جاذبية الوظيفة. أما في حالة ارتفاع درجة التوتر الوظيفي، فإن المرحلة ما بين التغيب وترك العمل تأتي بسرعة كبيرة حيث تصبح الوظيفة أقل جاذبية.

مازال البحث حول انسحاب العامل من العمل، وعلاقته بنظم الحوافز المطبقة في المنظمات، في مراحله الأولى، إلا أن الأبحاث التي عرضت هنا تشير إلى أن سياسات وطرق تطبيق الحوافز في المنظمة يمكن أن تؤثر في مفاهيم العدالة والرضا لدى الموظفين. وغالباً ما يتضمن الخسب الذي تؤدي بموجبه بعض المفاهيم إلى السلوك الانسحابي (انخفاض مستوى الأداء والتأخر في الحضور للعمل والتغيب ودوران العمل) سلسلة من المراحل الحرجية. لذلك فإن أغلب أنماط سلوك الانسحاب لدى العاملين ليست تلقائية بل تنتج عن تراكم الشعور بعدم الرضا تجاه الوظائف وأصحاب الأعمال.

الاختيار المهني والتنظيمي :

تشير عدة أبحاث إلى أن نموذج التوقع الوارد في الفصل الخامس يستطيع التنبؤ بالتفصيلات المهنية للأفراد واختيارهم لمنظمات العمل. وقد تم التنبؤ، في دراسات عديدة سابقة، بالخيارات المهنية للطلاب من واقع مدركات إجرائية معينة (احتمال أن تؤدي مهنة معينة إلى نتائج محددة)، وقيمة أو أهمية هذه النتائج بالنسبة للفرد. وقد ظهرت نفس النتائج عندما كان اختيار الفرد للمنظمة هو المتغير التابع موضع الاهتمام^{٤٠}.

إن ماثم معرفته حول الأساليب النفسية التي يستخدمها الأفراد في جمع المعلومات عن المهن المستقبلية أو أصحاب الأعمال المستقبليين ويتخذون على ضوءها القرارات محدود جداً، لسوء الحظ. ونتجه أغلب شواهد البحث حول سلوك الاختيار إلى أن تكون اقتصادية في طبيعتها أكثر مما تكون نفسية. وقد أظهرت دراسات أسواق العمالة المحلية، على سبيل المثال، أن الشركات التي تدفع أجوراً أعلى من معدلات الأجور السائدة تعانى أقل من غيرها في جذب العمالة ذات الكفاءة العالية والاحتفاظ بها، وأن معدل دوران العمل أقل في المؤسسات التي تدفع أجوراً أعلى من المعدلات السائدة للأجور. وأن معدلات دوران العمل فيها خلال مواسم الكساد والركود أقل^{٤١}. وبالرغم من أن هذه النتائج تؤكد الفرضيات العامة للنموذج المعروض في هذا الفصل إلا أنها تكشف لنا عن القليل جداً حول عمليات محددة للاختيار.

بدأت بعض الأبحاث، منذ وقت قريب جداً، في توضيح أثر الحوافز على الاختيارات المتعلقة بالمستقبل الوظيفي وأصحاب الأعمال. فقد قامت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، ببحث أثر الأجر وقرص الترقى والموقع الجغرافي وطبيعة العمل على ردود فعل المتقدمين للمعروض من الوظائف^{٤٢}. وقد توصل الباحثون إلى أن التأثير النسبي للراتب، في مقابل عوامل الوظيفة الأخرى، على اختيار المتقدم للوظيفة يتوقف على ظروف سوق العمالة، وبوجه خاص، إذا كان هناك تباين بسيط في رواتب الوظائف المعروضة، قلت أهمية الراتب. أما إذا كان الراتب الابتدائي يختلف من وظيفة لأخرى اختلافاً كبيراً، فيسكون للراتب أهمية كبيرة. وهنا يستخدم المتقدمون للوظائف استراتيجية تحوطية، أي يطالبون بأن يكون الراتب الابتدائي معادلاً ليلغ معين يمثل الحد الأدنى على الأقل قبل النظر في المزاي الأخرى المرتبطة بالوظيفة المعروضة^{٤٣}.

تفسير بعض المعلومات المحدودة المتوفرة، (والتي تتوافق مع رأى مارش وسيمون)، إلى أن المعلومات التي كانت تتوافر لدى الموظفين الذين يعملون في وظائف حاليا، حول الحوافز التي توفرها الوظائف والمنظمات، محدودة جدا وغير واقعية. كما ظهرت نتائج مماثلة بالنسبة للطلاب الذين لم ينضموا لسوق العمالة بعد^{٢٠}، حيث إن السعر للحصول على البيانات اللازمة لاتخاذ القرار لا يبدأ إلا بعد اتخاذ القرار بالانضمام لسوق العمالة (سواء لأول مرة أو بعد ترك العمل عند صاحب العمل السابق). لذلك تبرز الحاجة لاختصاص العوامل الإدراكية التي تؤثر على العلاقة بين الحوافز والاختيار المهني والتنظيمي لمزيد من الدراسة.

ومن الأساليب التي توسع من معارفنا للعوامل الإدراكية التي تتحكم في تأثير الحوافز على السلوك والأداء، ما تسمى بدراسات صيانة السياسات (Policy Capewring) -التي تم التعرض لها بالتفصيل في الفصل الثامن عشر- تتناول تلك الدراسات شرح الكيفية التي يستخدم بها الأفراد المعلومات المتاحة للوصول إلى قرار معين. ومن هذه الدراسات تلك التي تتناول أثر الحوافز المادية على ردود الفعل لدى المتقدمين للوظائف تجاه فرص التوظيف المتاحة. وهناك دراسة أخرى استخدمت مدخل صيانة السياسات لبحث أفضليات الموظفين فيما يتعلق بأنواع الحوافز المختلفة^{٢١}، حيث استخدمت أسلوبا إحصائيا متطورا يعرف بالتحليل المشترك الذي يتبع للباحث إمكانية وضع «خريطة أفضليات» أي رسم مخططا سبقيات الموظف فيما يتعلق بأنواع الحوافز المختلفة. وينتج هذا المخطط للحل إمكانية تحديد الخيارات لدى الموظف بين الأنواع البديلة من الحوافز. وينتج التحليل للمخطط...مثلا...تحديد عدد فترات الإجازة المستحقة والتي يمكن أن يقاهاها الموظف مقابل الحصول على أسهم إضافية في الشركة. ويمكن أن نتصور أن يكون لكل موظف رسم بهاني فريد، بأفضلية الحوافز، إلا أن تجميع العاملين الذين تتماثل مخططات أفضلياتهم سويا ينتج للمديرين، من جهة ثانية، وضع مجموعة من الحوافز تتوافق مع أفضليات العاملين

العقاب في المنظمات :

تعرف نظريات التعزيز، التي تم عرضها في الفصل الخامس، العقاب على أساس أنه النقيض للمكافأة أو الحافز. فالعقاب، وفق تلك النظريات، هو توقيع الجزاء أو اتخاذ إجراء بغض أو موجب عقاب سلوك غير مرغوب فيه، أو الحرمان من شيء مرغوب أو إيجابي عقب سلوك غير مرغوب فيه. وقد كان الاعتقاد السائد بين علماء النفس التنظيمي، لفترة طويلة من الوقت، أن العقاب لن يكون فعالا كوسيلة

للتأثير على سلوك العاملين لثلاثة أسباب :

- ليس للعقاب تأثير مستمر على السلوك.
- تصاحب استخدام العقاب تأثيرات عاطفية جانبية غير مرغوب فيها.
- استخدام العقاب غير أخلاقي ولا إنساني و يتناقض مع المفاهيم الإدارية النيرة والحديثة^{٢٢}

ألفت دراستان حديثتان للبحوث التي تمت حول العقاب ظللا من الشك حول الافتراضات الثلاثة الواردة سابقا^{٢٣}، حيث لاحظنا أنه لم تجر دراسة علمية حول آثار العقاب في أوضاع تنظيمية حقيقية، بل إن أغلب الأبحاث حول العقاب قد أجريت في مجالات طبية علاجية (مثل علاج حالات إدمان المخدرات والكحول)^{٢٤}.

تشير هتان الدراساتان، من ناحية أخرى إلى أن العقاب في المجالات العلاجية كان فعالا بشكل كبير في توجيه السلوك، إلا أننا بحاجة إلى معرفة المزيد عن العقاب والسلوك التنظيمي. ويرى الباحثون أن الافتراضات الثلاثة ضد العقاب والمذكورة سابقا، هي مجرد وجهة نظر تم التعبير عنها بلهجة متزمتة واحدة. وقد أشار خبراء عديدين في هذا المجال إلى أن العقاب حقيقة من حقائق الحياة التنظيمية و يحدث بصورة عادية مثلها مثل الحوافز^{٢٥}. كما طالب أربي (Arvey) وإيفانسفيك (Ivancovich)، على وجه الخصوص، الباحثين في مجال السلوك التنظيمي بتخصيص نفس القدر من الاهتمام، الذي سبق أن أولوه للحوافز، لدور العقاب في التأثير على السلوك في المنظمات^{٢٦}. إذ من الممكن أن يساعد تطبيق مثل هذه المعارف في مجال السلوك على التحكم في أنماط سلوكية معينة مثل التغيب والتأخير، والسرقة، وتزوير السجلات، وعدم التقيد بقواعد السلامة، والشجار، على سبيل المثال.

الحوافز والمساواة :

توضح نماذج المساواة المعروضة في الفصل الخامس أن تكافؤ الفرص من الحاجات القوية لأغلب الأفراد في المنظمات. هذه الحقيقة تجعل من تطبيق الحوافز قوة فعالة في التأثير الإيجابي أو السلبي على رضا ودافعية العاملين. وقد تم تعريف المساواة بأنها أي شيء ذي قيمة يتم الحصول عليه عن طريق تقديم شيء ما ذي قيمة^{٦٢}. ففي حالة الحوافز، يكتسب الفرد قدرًا من المساواة في المنظمة من خلال بذل الجهد وأداء العمل.

إن معدل الجهد إلى النتيجة الذي يمثل نظرية المساواة (انظر شكل ٥-٤)، يعرف العدالة أو الانصاف على أنه في الحالة التي يصبح فيها معدل الجهد للنتيجة لشخص ما أكبر أو أقل من معدل شخص آخر مقارن، يكون هناك تفاوت أو لا مساواة. وقد كشفت إحدى النتائج الهامة على مستوى الأبحاث التي تمت حول الحوافز عن أن ردود الفعل تجاه التفاوت (للامساواة) يصعب فهمها ويتعين دراستها بدقة من قبل المديرين عند وضع سياسات الحوافز^{٦٣}. زيادة على ذلك، تشير آخر التطورات النظرية إلى أن الوقت أيضا يمثل عاملا هاما في ردود الفعل^{٦٤}. لذلك فقد يكون رد فعل موظف ما للظلم لحق به في الواقع، استجابة لسلسلة من حالات الظلم التي لحقت به على مدى فترة من الزمن أكثر مما هي رد فعل للحالة الأخيرة مثلا^{٦٥}. فالوظف الذي ينفجر عند حدوث واقعة تبدو بسيطة، قد يكون انفعاله في الواقع، نتيجة لسلسلة من المظالم على مدى فترة زمنية طويلة أكثر مما هو نتيجة مباشرة لحالة ظلم واحدة.

تقود طريقة التفكير حول المساواة الواردة سابقا إلى الاستنتاج بأن المقدار النسبي للحوافز له نفس أهمية الحجم الكلي للحوافز بالنسبة للصالحين على الأقل. فلفهم المساواة أثر مباشر على الرضا الوظيفي وفق نموذج الحوافز الذي عرضناه في شكل ١٥-٦، فإذا ما تعرض الفرد للعدوان من الظلم بصفة مستمرة، فإنه سيبدأ في البحث عن طريق لتخفيف هذا الظلم والارتقاء بمستوى رضاه عن الحوافز. وقد تتضمن مثل هذه التصرفات البديلة قرارا بترك المنظمة والالتحاق بوظيفة أخرى أو تعديل مقدار الجهد المبذول ومستوى الأداء. وبما أن لهذه القرارات نتائج مباشرة بالنسبة للمنظمة، فلا بد من تنظيم الحوافز بعناية لتتوافق مع معيار المساواة.

ظهر في الأونة الأخيرة نوع متميز من قضية المساواة يتعلق بعدالة الرواتب التي تدفع للنساء. وقد تركزت مناقشات المناظرة، التي أطلق عليها مسألة الاستحقاق المتساوي، حول الأرقام على أن المهن التي يغلب عليها العنصر النسائي (مثل السكرتيرات ومدرسات المدارس الابتدائية والشانوية والمرشحات) قدرتهن بأقل مما تستحق في مجتمعاتنا مقارنة بالمهن التي يغلب عليها عنصر الرجال (مثل المهندسين والأطباء والمحامين والمديرين)^{٦٦}. ويدفع المناصرون للاستحقاق المتساوي بأن التفرقة ضد المرأة فيما يتعلق بالوظائف التي تشغلها قد أدت إلى ظلمها فيما يتعلق بالأجر الذي تتقاضاه.

ويشير المناصرون للمساواة في الأجر، كشاهد على ما دفعوا به، إلى أن المرأة تكسب، في المتوسط ما يعادل ٦٠٪ مما يكسبه الرجل^{٦٧}. وبما أن تناول هذا الموضوع بصورة متكاملة لا يدخل ضمن مجال هذا الكتاب، إلا أن الجدل حول هذا الموضوع قد أجبر المديرين على دراسة الوظائف في منظماتهم بعناية وما إذا كانت خواص تلك الوظائف ذات قيمة بالنسبة لصاحب العمل واستخدامها، بالتالي، أساسا لتحديد ما يدفع للمديرين يشغلونها. وقد لاحظ الداعون للمساواة في الأجر أن هناك عوامل كثيرة، بخلاف الأجر السائد في سوق العمالة، تحدد قيمتها المادية بالنسبة لصاحب العمل. وتشمل هذه العوامل حجم المسؤولية، والمهارات، والجهد الذهني والبشري الذي تتطلبه الوظيفة، والظروف التي يؤدي فيها العمل. ويرى دعاة المساواة في الأجر ضرورة النظر إلى هذه العوامل كـ«مداخلات» في الإطار العام لنظرية المساواة وتتم المكافأة عليها.

موجز للمصير :

- ١ - يبحث الناس عن العمل في المنظمات لأسباب عديدة ومتنوعة. و يتميز إطار حاجات الناس بالثبات في المدى القصير إلا أنه يتغير بصورة يمكن التنبؤ بها على مدى الحياة العملية للفرد.
- ٢ - تعمل الحوافز على إثارة السلوك والأداء بأشباع تلك الحاجات.
- ٣ - تهدف سياسة الحوافز إلى جذب الأعداد الكافية والمؤهلة للعمل بالمنظمة والاحتفاظ بالعاملين الأكفاء حالما يتم تعيينهم وتعمل كحافز لبذل الجهد والأداء في الوظيفة.

- ٤ - يميل بعض علماء السلوك التنظيمي إلى التمييز بين الحوافز الداخلية والخارجية فالحوافز الداخلية هي تلك الحوافز المستمدة من العمل في الوظيفة نفسها (كالشعور بالإنجاز الذي يستمدّه الشخص من أدائه للمهام بالكامل وأهمية العمل المؤدى وفرصة القيام بنشاطات ممتعة وذات مغزى).
- أما الحوافز الخارجية فهي تلك الحوافز التي توفرها المنظمة خارج العمل نفسه، وتشمل التعويض والترقيات والمكافآت الأخرى ذات العلاقة.
- ٥ - مازال الجدل قائماً حول ما إذا كانت الحوافز الداخلية والخارجية تعزز بعضها بعضاً أو تتعارض مع بعضها كمبرؤثرات في الدافعية. وأقصى ما يمكن التوصل إليه من أعمال البحث التجارية هو أن هذه الحوافز تتفاعل وتتشابك مع بعضها بطريقة معقدة.
- ٦ - هناك أربعة أسس لتوزيع الحوافز في المنظمات، على الأقل، هي المساواة، والقوة، والحاجة، وعدالة التوزيع. ولكل من هذه الأسس تأثيراتها المختلفة جوهرياً على سلوك وأداء الموظف، ولا بد من اختيار الأساس المنطقي لتقدير الحوافز.
- ٧ - نمودجنا للحوافز التنظيمية معتمد من نمودجنا العام للسلوك الفردي والأداء الذي تم تطويره في الفصل الخامس. و يتمثل أهم جانب بالنسبة للمديرين في حقيقة أن الرضا أو عدم الرضا بالحوافز يؤثر في مدى اتجاه الموظفين نحو البحث عن بدائل أخرى وتعديل مقدار الجهد والسلوك ومستوى الأداء.
- ٨ - تؤثر سياسة الحوافز على قرارات الموظفين الخاصة بقبول الوظيفة (الجذب)، وترك المنظمة أو الاستمرار فيها (الاحتفاظ بالموظف)، والمحافظة على مستوى معين من الأداء.
- ٩ - يلعب المال، - كحافز - عدداً من الأدوار السلوكية التي تؤثر على أداء الفرد. ومن الممكن أن يكون المال حافزاً، وعامل صحة أو صيانة، ووسيلة للحصول على النتائج المطلوبة، ووجهاً للمقارنة بين شخصين أو أكثر فيما يتعلق بالاستحقاق وعامل تعزيز شرطي.
- ١٠ - العقاب يقضي للمكافأة، وما نعرفه عن تأثيرات العقاب في أوضاع تنظيمية محدود جداً، سوى أنه جزء من الحياة التنظيمية بوجه عام. وهذا حاجة للعزيم من البحث حول أثر العقاب على السلوك والأداء.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما درجة للتباين في حاجات الأفراد المرتبطة بوظائفهم؟
- ٢ - كيف تتغير الحاجات على مدى المراحل المختلفة للحياة العملية.
- ٣ - ما هي الأغراض التي تخدمها الحوافز بالنسبة للمنظمة؟
- ٤ - ما الفرق بين الحوافز الداخلية والخارجية؟ هل للتمييز بينهما أهمية؟ ولماذا؟
- ٥ - اذكر أربعة أسس رئيسية لتوزيع الحوافز في المنظمات وقارن بينها.
- ٦ - عرف أربعة قرارات رئيسية للموظف تتأثر بأساليب تطبيق الحوافز وشرحها.
- ٧ - هل هناك أي فرق بين اتخاذ قرار بالاستمرار في العمل مع المنظمة وقرار بالأداء من حيث الحوافز؟
- ٨ - ما هو الدور (أو الأدوار) التي يلعبها المال كحافز يؤثر على سلوك وأداء الموظف؟
- ٩ - ما هو العقاب؟ كيف يختلف العقاب عن الحوافز؟ هل للعقاب أي دور في التأثير والأداء؟
- ١٠ - كيف يمكن استخدام سياسة الحوافز لتخفيض معدل دوران العمل؟

حالة دراسية للتحليل المكافآت المالية الأتية المباشرة

يشير خبير التحويلات المالية جون أناس (John Anas) إلى أن هناك أعدادا متزايدة من أصحاب الأعمال الذين يوفعون القيمة التحفيزية للزيادات في الرواتب على أساس الجدارة. وذلك بتقديم مكافآت مالية كبيرة دفعة واحدة في موعد تقويم الأداء، بدلا من إجراء تعديل في الراتب الأساسي للموظف وتوزيع الزيادة على مدى الاثنى عشر شهرا القادمة. وقد انتشرت هذه الطريقة في مجال صناعة البترول بوجه خاص حيث التنافس الشديد على التخصصين في هذا المجال مثل مهندس البترول والجيولوجيين. تعرض حالة إحدى الشركات العاملة في مجال خدمات آبار البترول بولاية تكساس مثلا حيا لملاحظة المستر أناس. فوفق خطة الشركة، يتم تقويم أداء كل مهندس يعمل في الميدان مرة واحدة في السنة لتحديد الجدارة ويتم تعديل الراتب الأساسي (علاوة الجدارة) على أساس الأداء. وتتضمن الخاصة الفريدة لهذه الطريقة في منح الزيادة للمهندس فورا ونقدا أثناء انعقاد جلسة التقويم بدلا من توزيعها على مدى اثني عشر شهرا مع الرواتب الأساسي.

يلاحظ أناس أن المتفكرين في هذا النظام تنابوا بالمشكلات الآتية قبل تطبيقه :

- سيقدح المهندسون النخبة المالية و يتحولون إلى أصحاب أعمال آخرين.
- سيفقد النظام أثره التحفيزي.
- سيأخذ المهندسون النخبة المالية الأتية المباشرة، و يبدونها، ثم يرجعون يتطلعون إلى المزيد.
- لم تبرز هذه المشكلات، كما أن النظام قد خدم أغراضه في صور عديدة. فبعد مرور عام على تطبيق نظام المكافأة المالية، أفاضت الشركة بأن معدلات دوران العمل بين المهندسين قد انخفضت بصورة ملموسة (في الوقت الذي اشد فيه التنافس عليهم في مجال صناعة البترول). زيادة على ذلك، أفاضت التقارير بارتفاع مستوى أداء المهندسين والخيروا، لم يحدث أن عاد أحد المهندسين ليطالب مزيدا من المال أثناء السنة. وقد استمر أغلب المهندسين المكافأة المالية أو استخدموها في شراء لوازم أساسية مثل سيارة دفعها مقدما لخراف منزل أو مصاريف دراسية.

أسئلة إرشادية :

- ١ - ماهي أسس الدافعية التي تفسر نجاح نظام المكافأة النقدية في تحقيق النتائج المطلوبة :
- ٢ - لماذا تكون المكافأة المالية الأتية المباشرة أكثر فاعلية من توزيع المكافأة على مدى فترة الاثنى عشر شهرا التالية؟
- ٣ - هل تستطيع أن تصور وضعاً محتمل ألا تتجج فيه مثل هذه السياسة؟

تمرين تجريبي

قرارات مكافأة الجدارة :

الغرض من التمرين :

- ١ - البحث في تطبيق نظريات الدافعية على مشكلة زيادة الرواتب على أساس الجدارة.
- ٢ - معرفة العلاقة بين الحوافز والأداء.
- ٣ - بحث أثر المعايير المتعددة للأداء في اتخاذ القرارات الإدارية.

المعرفة المطلوبة للتمرين :

على الطالب أن يلم بالأساليب المختلفة للدافعية في المنظمات.

كيفية إعداد التمرين :

شكل مجموعات من أربعة إلى ثمانية طلاب لأداء التمرين الذي يستمر لفترة من ٤٥ دقيقة إلى ساعة. ينبغي أن تكون المجموعات منفصلة عن بعضها وأن يطلب من كل منها أن يكون النقاش محصوراً بين أعضاء المجموعة فقط وعلى المشاركين قراءة الآتي :

مؤسسة غوردون للتصنيع (Gordon Manufacturing Corp) شركة تصنع صغيرة بمدينة سانتياغو بولاية كاليفورنيا، لا ينتظم العاملون فيها في اتصالات تلقائية، وتقوم الشركة بتصنع معدات التحليل المختبري للمستشفيات.

تيل حوال عام مضي. وضع مدير إدارة تجميع أجزاء المعدات ثلاثة أهداف صناعية للإدارة تضمنت :

- ١ - تخفيض تكاليف تخزين المواد الخام بنسبة ١٠٪.
- ٢ - تخفيض التكاليف المتغيرة لليد العاملة (الأجر الإضافي) بنسبة ١٢٪.
- ٣ - تخفيض نسبة عدد الوحدات الأقل من درجة النوعية المطلوبة بنسبة ١٥٪. أوضح مدير الإدارة لראعي الوحدات الستة أن مدى مقابلة أو تجاوز هذه الأهداف سيكون أحد العوامل الرئيسية لتحديد الزيادة في الرواتب لهذا العام. أما بالنسبة للسنوات الماضية فقد كانت علاوات الجدارة تحسب على أساس الأقدمية وإجراء تقويم غير رسمي بواسطة مدير الإدارة.

يعمل المشرفون الستة في خطوط إنتاج منفصلة إلا أنها متشعبة، فيما يلي صورة جانبية لكل منهم :

فريدي ماكنت (Freddie Mac Nut) : أبهى يبلغ من العمر ٢٤ عاماً، متزوج وليس له أطفال، يعمل مع الشركة منذ عام واحد بعد تخرجه من إحدى الكليات بالمدينة. هذه الوظيفة أول وظيفة يعمل فيها دواما كاملا بعد تخرجه. يحبه كل الموظفين العاملين، أظهر حماسا كبيرا في عمله.

سارا مورتون (Sara Morton) : بيضاء تبلغ من العمر ٢٨ عاماً عزباء، تعمل مع الشركة من ثلاث سنوات بعد تخرجها على الدرجة الجامعية من جامعة الولاية... تلقت عرضا من شركة أخرى لوظيفة معادلة توفر راتبا أعلى من راتبها الحالي بنسبة ١٥٪. الشركة متمسكة بسارا لأن أدائها ممتاز. تتطلب الوظيفة المعروضة عليها أن تنتقل إلى ولاية أخرى وهذا ما لا تريده ويمكن لشركة غوردون الاحتفاظ بها إذا ما صار راتبها مماثلا للراتب المعروض عليها في الوظيفة الجديدة.

جاسمسون سميت (Jackson Smith) : أسود، يبلغ من العمر ٣٢ عاماً، متزوج وله ثلاثة أطفال. يعمل مع الشركة منذ ثلاث سنوات. مستوى تعليمه، الثانوية، وهو واحد من أكثر المشرفين استقرارا ومثابرة، إلا أنه يقوم بالإشراف على مجموعة معروفة بغبائها وعدم تعاونها معه ومع الموظفين الآخرين.

لازيو نغسي (Lazzy Nagy) : أبيض يبلغ من العمر ٢٣ عاماً، متزوج وله أربعة أطفال يعادل مستوى تعليمه، الثانوية، ويعمل مع الشركة منذ عام واحد، هاجر من بلده قبل ستة أعوام وأصبح مواطنا أمريكيا قبل فترة قصيرة تعانى صعوبة في تعلم اللغة الإنجليزية مما أدى إلى نشوء مشكلات معينة في الاتصال مع مجموعته والمجموعات الأخرى.

كارن دوتيتل (Karen Dolittle) : بيضاء تبلغ من العمر ٢٩ عاماً، مطلقة ولها ثلاثة أطفال، تعمل مع الشركة منذ عامين، تعليمها ثانوي. منذ طلاقها، قبل عام، بدأ مستوى أدائها في التحسن، في ما كان مضطربا في ما مضى مع التغيب المتكرر عن العمل، اتبها لعائل الوحيد للأطفال الثلاثة. فيني سارينو (Vivian Serme) : أبيض يبلغ من العمر ٢٧ عاماً، يعمل بالشركة منذ عامين، خريج جامعي. واحد من أكثر الموظفين الحبوبين في الشركة، إلا أنه أظهر عدم قدرة على الابتداء، ويفتقر الطموح في الوظيفة، يبدو أنه مشغول بالبال بالمنزل الساحلي الذي اشتراه حديثا.

يقدم جدول ١٥ - ٨ بيانات مختصرة عن أداء المشرفين الستة خلال العام الماضي، تشمل البيانات الرتب السنوي الحالي، ومستوى الأداء بالنسبة للأهداف الثلاثة والتقويم الشامل من قبل مدير الإدارة.

تم تخصيص مبلغ ١٤٥,٢٠٠ دولار كرواتب للمشرفين في إدارة التجميع، بزيادة تبلغ ١٣,٢٠٠ دولار عن مخصصات العام الماضي. وقد أشارت الإدارة العليا إلى أن زيادة في الرواتب يجب أن تتراوح ما بين ٥% إلى ١٢% من مجموع رواتب المشرفين للعام الحالي، وأن ترتبط بمستوى أدائهم بقدر الإمكان.

عند اتخاذ القرارات المتعلقة بعلاوات الجدارة، ينبغي أن تؤخذ النقاط التالية في الاعتبار:

- ١ - من المحتمل أن تؤسس هذه القرارات، سابقة يجب الرجوع إليها عند النظر في الرواتب وعلاوات الجدارة المستقبلية.
- ٢ - يجب ألا يكون هناك إفراط في الزيادات في الرواتب، لكن لا بد أن تكون الزيادات معثلة لمستوى أداء المشرفين خلال العام الماضي، و يؤمل أن ينشأ لدى المشرفين مفهوم واضح بأن الأداء يؤدي إلى الحصول على مكافآت مالية، وأن ذلك يحثهم على الأداء بصورة أفضل.
- ٣ - يجب أن تهتم القرارات بمسألة المساواة، فمن الضروري أن تكون منصفة مع بعضها.
- ٤ - الشركة متمسكة بهؤلاء المشرفين المتمرسين ولا تريد أن تقومهم لشركات أخرى. فالشركة لا تريد أن يكون المشرفون راضين بالزيادات في رواتبهم فحسب، بل إنها تسعى إلى تنمية الشعور لديهم بأن شركة قورودين من أفضل الشركات التي توفر فرص التقدم والنمو والتطور والمهن (من العمل)

إرشادات لأداء المتمرين:

- ١ - على كل طالب -متمرد- أن يحدد زيادة الرواتب لكل من المشرفين الستة من حيث المبلغ والنسبة المئوية للزيادة. يجب أن تورد مبررات كل قرار بإيراد الأساس المنطقي أو قاعدة اتخاذ القرار.
- ٢ - بعد أن يصل كل مشارك إلى اتخاذ قرار، تجتمع المجموعة وتتخذ نفس القرار الوارد بالفقرة (١) سابقا.
- ٣ - بعد أن تتوصل كل مجموعة إلى قرار، يقدم متحدث باسم كل المجموعة المعلومات الآتية لكل المشاركين:
 - أ / قرار المجموعة، المتعلق بعلاوة الجدارة بالنسبة لكل مشرف (المبلغ بالدولار ونسبته المئوية).
 - ب / القرارات الفردية العليا والمنخفضة والمتوسطة في المجموعة.
 - ج/ الأساس المنطقي لقرار المجموعة.

شكل ١٥ - الأداء الفردي للمشاركين الستة خلال العام الماضي

تحقيق الأهداف ^(أ)				
المشارك	الراتب الحال بالآلاف دولار	تكاليف التخزين (X١٠)	تكاليف الأيدي العاملة (X١٢)	الوحدات الأقل من حيث النوعية (X١٥)
فريدي ماكنت	٢١,٥	X١٢	X١٢	X١٧
سارا مورتنون	٢٢,٥	X١٧	X١٢	X١٦
جاكسون سميث	٢٢,٥	X٦	X٢	X٣
لازيو نفي	٢١,٥	X٤	X٤	X١٢
كارن دوليتل	٢٢	X١١	X١٠	X١٠
فيني سارينو	٢٢	X٨	١٠	X٣
تقويم مدير الإدارة ^(ب)				
المشارك	مستوى الجهد	درجة التعاون	القدرة على العمل بصورة مستقلة	المعرفة الوظيفية
فريدي ماكنت	ممتاز	ممتاز	جيد	جيد
سارا مورتنون	ممتاز	ممتاز	ممتاز	ممتاز
جاكسون سميث	جيد	ممتاز	جيد	جيد
لازيو نفي	ممتاز	جيد	مقبول	مقبول
كارن دوليتل	مقبول	مقبول	مقبول	جيد
فيني سارينو	مقبول	مقبول	مقبول	مقبول

(أ) تشير الأرقام إلى التكلفة الحقيقية للوحدات المضافة للمراسلات

(ب) التقييمات المضافة هي: ممتاز، جيد، ومقبول.

Notes :

1. Adapted from Ed Leefeldt, "Profit-Sharing Plans Reward Productivity", *Wall Street Journal*, November 15, 1984, p. 1.
2. Studs Terkel, *Working* (New York: Avon Books, 1972).
3. Douglas T. Hall, *Careers in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1976), Chapter 3.
4. Ibid.
5. Lloyd Lofquist and Rene Dawis, *Adjustment to Work: A Psychological View of Man's Problems in a Work-Oriented Society* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1969).
6. Brenda Major and Ellen Konar, "An Investigation of Sex Differences in Pay Expectations and Their Possible Causes", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 777-92; W. L. Sauser and C. M. York, "Sex Differences in Job Satisfaction: A Re-examination", *Personnel Psychology*, 1978, pp. 537-47; William B. Lacy, Janet L. Bokemeier, and Jon M. Shepard, "Job Attribute Preferences and Work Commitment of Men and Women in the United States", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 315-29.
7. Ann Howard, Keltaro Shudo, and Miyo Umeshima, "Motivation and Values Among Japanese and American Managers", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 883-98.
8. Susan R. Rhodes, "Age-Related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis", *Psychological Bulletin*, 1983, pp. 328-67.
9. Lena Nordholm and Mary T. Westbrook, "Job Attributes Preferred by Female Health Professionals Before and After Entering the Workforce", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 853-63.
10. Ibid.
11. Ibid.
12. L. Reynolds, *The Structure of Labor Markets* (Westport, Conn.: Greenwood Press, 1971).
13. F. G. Leisler, ed., *The Scanlon Plan* (Cambridge, Mass.: MIT, 1958); Brian E. Moore, *Sharing the Gains of Productivity* (New York: Pergamon Press, 1982); Robert J. Doyle, *Gainsharing and Productivity* (New York: AMACOM, 1983); Brian E. Moore and Timothy L. Ross, *The Scanlon Way to Improved Productivity* (New York: John Wiley, 1978); Brian E. Moore and Timothy L. Ross, *Productivity Gainsharing* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1983).
14. Manuel London, "Toward a Theory of Career Motivation", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 820-30; Susan B. Rhodes and Mildred Doering, "An Integrated Model of Career Change", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 631-39.
15. Manuel London, "Toward a Theory of Career Motivation".
16. Susan Rhodes and Mildred Doering, "An Integrated Model of Career Change".
17. James A. Breaugh, "The 12-Hour Work Day: Differing Employee Reactions", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 277-88; E. R. Cohen and H. Gadon, *Alternative Work Schedules: Integrating Individual and Organizational Needs* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1978); T. Mahoney, "The Rearranged Workweek: Evaluations of Different Schedules", *California Management Review*, 1978, pp. 31-39.
18. Peter C. Cairo, "Counseling in Industry: A Selected Review of the Literature", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 1-18; David M. Hunt and Carol Michael, "Mentorship: A Career Training and Development Tool", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 475-85.
19. Thomas I. Miller, "The Effects of Employer-Sponsored Child Care on Employee Absenteeism, Turnover, Productivity, Recruitment or Job Satisfaction: What Is Claimed and What Is Known", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 277-89.
20. F. Herzberg, *Work and the Nature of Man* (Cleveland: World Publishing, 1966); F. Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: John Wiley, 1959).
21. R. DeCharms, *Personal Causation* (New York: Academic Press, 1968); E. L. Deci, "The Effect of Externally

- Medicated Rewards on Intrinsic Motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 1971, pp. 105–15; M. R. Lepper and D. Greene (eds.), *The Hidden Costs of Rewards* (Hillside, N. J.: Erlbaum, 1978).
22. Thomas L. Daniel and James K. Esser, "Intrinsic Motivation as Influenced by Rewards, Task, Interest, and Task Structure", *Journal of Applied Psychology*, 1980, pp. 566–73.
23. Cynthia D. Fisher, "The Effects of Personal Control, Competence, and Extrinsic Reward Systems on Intrinsic Motivation", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1978, pp. 273–58.
24. Ibid.
25. Lyman Porter, Edward E. Lawler, III, and J. Richard Hackman, *Behavior in Organizations* (New York: McGraw-Hill, 1975); Joseph A. Litterer, *The Analysis of Organizations*, 2nd ed. (New York: John Wiley, 1973); Edwin A. Locke, "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, pp. 157–89; Peter Frost, "Task Processes and Individual Performance", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1970, pp. 113–27.
26. J. Richard Hickman and Edward E. Lawler, III, "Employee Reactions to Job Characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 1971, pp. 259–86; Edward E. Lawler III, J. Richard Hackman, and S. Kaufman, "Effects of Job Redesign: A Field Experiment", *Journal of Applied Social Psychology*, 1973, pp. 49–62; A. P. Brief and Ramon Aldag, "Employee Reactions to Task Characteristics: A Constructive Replication", *Journal of Applied Psychology*, 1975, pp. 182–85.
27. For a full discussion of job evaluation practices, see Marc J. Wallace, Jr., and Charles H. Fay, *Compensation Theory and Practice* (Boston: Kent Publishing Co., 1983); George T. Milkovich and Geny Newman, *Compensation* (Plano, Texas: BPI, 1984).
28. Ibid.; Merit Money: More Firms Link Pay to Job Performance as Inflation Wanes", *Wall Street Journal*, March 7, 1977, p. 23.
29. G. T. Milkovich and M. J. Delaney, "A Note on Cafeteria Pay Plans", *Industrial Relations*, 1975, pp. 112–18; S. M. Nealy and J. G. Goodale, "Determining Worker Preferences Among Employee Benefits and Pay", *Journal of Applied Psychology*, 1967, pp. 357–61; J. Shuster, "Another Look at Compensation Preferences", *Industrial Management Review*, 1969, pp. 1–18; and T. A. Mahoney, "Compensation Preferences of Managers", *Industrial Relations*, 1964, pp. 135–44.
30. Nealy and Goodale, "Determining Worker Preferences".
31. Thomas A. Mahoney, "Toward an Integrated Theory of Compensation", in T. A. Mahoney (ed.), *Compensation and Reward Perspectives* (Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, 1979).
32. Ibid.
33. Herbert S. Parnes, *Research on Labor Mobility* (New York: Social Science Research Council, 1954).
34. James G. March and Herbert A. Simon, *Organizations* (New York: John Wiley, 1958).
35. R. Marriott, *Incentive Payment Systems: A Review of Research and Opinion* (London: Staples Press, 1958).
36. O. Collins, M. Dalton, and D. Roy, "Restrictions of Output and Social Cleavage in Industry", *Applied Anthropology*, 1948, pp. 1–14; M. Dalton, "The Industrial Rate Buster: A Characterization", *Applied Anthropology*, 1948, pp. 5–18; W. F. Whyte, *Money and Motivation* (New York: Harper & Row, 1955).
37. Edward E. Lawler, III, and Lyman W. Porter, "Predicting Managers' Pay and Their Satisfaction with Their Pay", *Personnel Psychology*, 1966, pp. 3–8; M. Brenner and H. Lockwood, "Salary as a Predictor of Salary: A 20-Year Study", *Journal of Applied Psychology*, 1965, pp. 295–98.
38. Edward E. Lawler, III, *Pay and Organizational Effectiveness* (New York: McGraw-Hill, 1971); Edward E. Lawler, III, *Pay and Organizational Development* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981).
39. G. T. Milkovich and P. H. Anderson, "Management Compensation and Secrecy Policies", *Personnel Psychology*, 1972, pp. 293–302.
40. Robert L. Opsahl and Marvin D. Dunnette, "The Role of Financial Compensation in Industrial Motivation",

- Psychological Bulletin**, August 1966, pp. 94–113; Marvin D. Dunnette, Edward E. Lawler, III, Karl Weick, and Robert L. Opsahl, "The Role of Financial Compensation in Managerial Motivation", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1967, pp. 175–217; David C. McClelland, "The Role of Money in Managing Motivation", in Henry L. Tosi, Robert J. House, and Marvin D. Dunnette, eds., **Managerial Motivation and Compensation** (East Lansing: Michigan State University, 1972), pp. 523–39.
41. Lawler, **Pay and Organizational Effectiveness**, p. 102.
 42. See, for example, Fred Luthans, Robert Paul, and Douglas Baker, "An Experimental Analysis of the Impact of Contingent Reinforcement on Salespersons' Performance Behavior", **Journal of Applied Psychology**, 1981, p. 314–23.
 43. Leisler, ed., **The Scanlon Plan; sharing the Gains of Productivity**; Doyle, **Gainsharing and Productivity**; Moore and Ross, **The Scanlon Way to Improved Productivity and Productivity Gainsharing**.
 44. Sara Rynes, "Incentives and Gainsharing", Cornell University School of Industrial and Labor Relations, Conference: Perspectives on Non-Discriminatory, November 8–9, 1984, Edward E. Lawler, III, "Incentives and Gainsharing".
 45. Lawler, **Pay and Organizational Effectiveness** and **Pay and Organizational Development**.
 46. Barry D. Baysinger and William H. Mobley, "Employee Turnover: Individual and Organizational Analysis", in K. Rowland and G. Ferris (eds.), **Research in Personnel and Human Resources Management** (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1983), pp. 269–319; A. C. Bluedorn, "The Theories of Turnover: Causes, Effects and Meanings", in S. Bacharach (ed.), **Research in the Sociology of Organizations** (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1982); W. H. Mobley, **Employee Turnover: Causes, Consequences and Control** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1982); R. T. Mowday, L. M. Porter, and R. M. Steers, **Employee-Organization Linkages** (New York: Academic Press, 1982).
 47. See, for example, Baysinger and Mobley, "Employee Turnover".
 48. See, for example, Baysinger and Mobley, "Employee Turnover"; Bluedorn, "The Theories of Turnover"; Mobley, **Employee Turnover**; W. H. Mobley, "Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research", **Academy of Management Review**, 1982, pp. 111–116; R. T. Mowday, "Viewing Turnover from the Perspective of Those Who Remain: The Influence of Attitudes on Attributions of the Causes of Turnover", **Journal of Applied Psychology**, 1981, pp. 120–123; Mowday, Porter, and Steers, **Employee-Organization Linkages**; R. M. Steers and R. T. Mowday, "Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Processes", in L. Cummings and B. Staw (eds.), **Research in Organizational Behavior**, vol. 3 (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1982).
 49. Mobley, **Employee Turnover**.
 50. J. March and H. Simon, **Organizations** (New York: John Wiley, 1958).
 51. J. E. Sheridan and M. A. Abelson, "Cusp Catastrophe Model of Employee Turnover", **Academy of Management Journal**, 1983, pp. 418–436; J. E. Sheridan, "A Catastrophe Model of Employee Withdrawal Leading to Low Job Performance, High Absenteeism and Job Turnover During the First Year of Employment", **Academy of Management Journal**, 1985, pp. 88–109.
 52. Victor H. Vroom, "Organizational Choice: A Study of Pre- and Post-Decision Processes", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1966, pp. 212–25; John P. Wanous, "Occupational Preferences: Perceptions of Valence and Instrumentality and Objective Data", **Journal of Applied Psychology**, 1972, pp. 152–61.
 53. Dale Yoder and Herbert H. Heneman, Jr., **Labor Economics** (Cincinnati: South-Western, 1965).
 54. Sara L. Rynes, Donald P. Schwab, and Herbert G. Heneman, III, "The Role of Pay and Market Pay Variability in Job Application Decisions", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1983, pp. 353–64.
 55. Ibid.
 56. Reynolds, **The Structure of Labor Markets**; Parnes, **Research on Labor Mobility**; Wanous, "Occupational Preferences".

57. Philip Kienast, Douglas MacLachlan, Leigh Mcalister, and David Simpson, "Employing Conjoint Analysis in Making Compensation Decisions", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 301-13.
58. Richard D. Arvey and John M. Ivancevich, "Punishment in Organizations: A Review, Propositions, and Research Suggestions", *Academy of Management Review*, 1980, pp. 123-32; Henry P. Sims, "Further Thoughts on Punishment in Organizations", *Academy of Management Review*, 1980, pp. 133-38.
59. Ibid.
60. Arvey and Ivancevich, "Punishment in Organizations."
61. A. Bandura, *Principles of Behavior Modification* (New York: Holt, Rinehart, and Winston, 1969).
62. Arvey and Ivancevich, "Punishment in Organizations".
63. Marc J. Wallace, Jr., and Charles H. Fay, *Compensation Theory and Practice* (Boston: Kent Publishing, 1983).
64. Ibid.
65. Richard A. Cosier and Dan R. Dalton, "Equity Theory and Time: A Reformulation", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 311-18.
66. Ibid.
67. Thomas A. Mahoney, "Approaches Toward a Definition of Comparable Worth", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 14-22; Elizabeth Cooper, "Equal Pay and Gender: An Analysis of Court Cases for Personnel Practice", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 84-84; Donald J. Treiman and Heidi Hartman (eds.), *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value* (Washington, D. C.: National Academy Press, 1981).
68. Treiman and Hartman, *Women, Work, and Wages*.

Additional References :

- BELCHER, D. W. "Pay Equity or Pay Fairness?" *Compensation Review*, 1979, pp. 31-37.
- DREHER, G. F. "Predicting the Salary Satisfaction of Exempt Employees". *Personnel Psychology*, 1981, pp. 579-89.
- FREEDMAN, S., and J. MONTANARI. "An Integrative Model of Managerial Reward Distribution". *Academy of Management Review*, 1980, pp. 381-90.
- GOMEZ-MEJIA, LUIS R., and DAVID R. BALKIN. "Faculty Satisfaction with Pay and Other Job Dimensions Under Conditions". *Academy of Management Journal*, 1984, pp. 591-602.
- JENKINS, G.D., JR., and E. E. LAWLER, III. "Impact of Employee Participation in Pay Plan Development". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1981, pp. 111-28.
- SCHUSTER, JAY. *Management Compensation in High Technology Companies*. Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1984.
- SNELGAR, ROBIN J. "The Comparability of Job Evaluation Methods in Supplying Approximately Similar Classifications in Rating One Job Series". *Personnel Psychology*, 1983, pp. 371-516.
- TRICE, HARRISON M., and JANICE M. BEYER. "Studying Organizational Cultures Through Rites and Ceremonials". *Academy of Management Review*, 1984, pp. 653-69.
- UNGSON, GERARDO RIVERA, and RICHARD M. STEERS. "Motivation and Politics in Executive Compensation". *Academy of Management Review*, 1984, pp. 313-23.
- WANTON, D. G., and C. R. SUTHERLAND. "A Performance-Based Approach to Determining Executive Compensation Bonus Awards". *Compensation Review*, 1982, pp. 14-26.
- WARR, PETER, and GLENYS PARRY. "Paid Employment and Women's Psychological Well-Being". *Psychological Bulletin*, 1982, pp. 498-516.
- WEINER. NAN. "Determinants and Behavioral Consequences of Pay Satisfaction" *Personnel Psychology*, 1980, pp. 741-58.

الجزء الخامس

التصميم التنظيمي

١	١
٢	٢
٣	٣
٤	٤
٥	٥
٦	٦
٧	٧
٨	٨
٩	٩
١٠	١٠
١١	١١
١٢	١٢
١٣	١٣
١٤	١٤
١٥	١٥
١٦	١٦
١٧	١٧
١٨	١٨
١٩	١٩
٢٠	٢٠
٢١	٢١
٢٢	٢٢
٢٣	٢٣
٢٤	٢٤
٢٥	٢٥
٢٦	٢٦
٢٧	٢٧
٢٨	٢٨
٢٩	٢٩
٣٠	٣٠
٣١	٣١
٣٢	٣٢
٣٣	٣٣
٣٤	٣٤
٣٥	٣٥
٣٦	٣٦
٣٧	٣٧
٣٨	٣٨
٣٩	٣٩
٤٠	٤٠
٤١	٤١
٤٢	٤٢
٤٣	٤٣
٤٤	٤٤
٤٥	٤٥
٤٦	٤٦
٤٧	٤٧
٤٨	٤٨
٤٩	٤٩
٥٠	٥٠
٥١	٥١
٥٢	٥٢
٥٣	٥٣
٥٤	٥٤
٥٥	٥٥
٥٦	٥٦
٥٧	٥٧
٥٨	٥٨
٥٩	٥٩
٦٠	٦٠
٦١	٦١
٦٢	٦٢
٦٣	٦٣
٦٤	٦٤
٦٥	٦٥
٦٦	٦٦
٦٧	٦٧
٦٨	٦٨
٦٩	٦٩
٧٠	٧٠
٧١	٧١
٧٢	٧٢
٧٣	٧٣
٧٤	٧٤
٧٥	٧٥
٧٦	٧٦
٧٧	٧٧
٧٨	٧٨
٧٩	٧٩
٨٠	٨٠
٨١	٨١
٨٢	٨٢
٨٣	٨٣
٨٤	٨٤
٨٥	٨٥
٨٦	٨٦
٨٧	٨٧
٨٨	٨٨
٨٩	٨٩
٩٠	٩٠
٩١	٩١
٩٢	٩٢
٩٣	٩٣
٩٤	٩٤
٩٥	٩٥
٩٦	٩٦
٩٧	٩٧
٩٨	٩٨
٩٩	٩٩
١٠٠	١٠٠

البيئات التنظيمية

أصبحت الدراسات السكانية -عملية رصد ومتابعة الاحصائيات والاتجاهات الأساسية للسكان- من الأدوات التي تتزايد أهميتها بالنسبة لواقعي السياسات في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال ، فالتركيب الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص الذين يسكنون في منطقة معينة ، موظفين أو مستهلكين -على سبيل المثال - له أهميته بالنسبة لكثير من المديرين . ومع ذلك فقد كان سجل إنجازات الديموغرافيين مفاجئاً إذ أنهم لم يتوقعوا ، مثلاً ، حجم واستمرار تزايد عدد المواليد في فترة ما بعد الحرب ، ثم أخفقوا في توقع انحصار عدد المواليد ، وانخفاض درجة الخصوبة . زيادة على ذلك ، فقد استخفوا كثيراً باندفاع المرأة للعمل ، وبالتقاعد المبكر لكبار السن من الرجال .

لماذا حدث ذلك؟ يرى أغلب الخبراء أن السبب في عدم فعالية الديموغرافيين وعجزهم عن مساعدة المديرين يرجع إلى البيئة المتقلبة والمتغيرة باستمرار . فسياسات الحكومة والصناعة تتغير ، والظروف الاقتصادية والاجتماعية تتبدل... وتظهر تقنيات جيدة وتحدث الحروب ويحدث حظر البترول وتحدث كثير من الأحداث غير المتوقعة ، ويتكيف السلوك الانساني مع التغيرات بطريقة غير متوقعة . ووفق ذلك تبرز مشكلات جديدة فيما يحاول الديموغرافيون توقع تغيرات سلوكية مع أخذهم في الاعتبار العلاقات المتبادلة ، لذلك يتوصل المحللون إلى الفرضيات متباعدة بشكل كبير وتنبؤات متنافسة -نادراً ما تكون مفيدة بالنسبة لمخخذ القرار الذي يسعى إلى التوجه الصحيح .

فأغلب الديموغرافيين -مثلاً- يرون أن النقص الذي سيحدث في العمالة سيكون نتيجة لانحصار عدد المواليد . وينبأ كثيرون بأن هذا النقص سيحدث نسباً كبيرة من النساء لأسواق العمالة ، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الخصوبة كنتيجة منطقية . فيما يذهب آخرون -سواء ذلك- إلى أن المترشحين من الشباب يستطيعون أن يكسبوا دخلاً وافراً في ظروف ندرة العمالة بحيث تستطيع زوجاتهم ترك العمل إن رغبن في ذلك . تؤكد هذه الصورة ، والصورة المائلة لها ، الأهمية المتزايدة للجانب المتعلق بتوجيه السلوك في المنظمات -البيئة التي تعمل فيها المنظمات . يقسم هذا الفصل دراسة البيئات التنظيمية إلى قسمين : أولاً ، سنلقى نظرة فاحصة على البيئة الخارجية مع التركيز على العناصر الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية . وسيتبع ذلك عرض للبيئات الداخلية للمنظمات ، وخاصة ثقافتها الداخلية .

البيئة الخارجية :

المنظمات ، على اختلاف أنواعها ، في تفاعل مستمر مع البيئة الخارجية^١ . وتشمل العناصر الهامة في البيئة ، والتي لها تأثير مباشر على المنظمة ، الموردین والعملاء والمنافسين والجهات الحكومية والمجتمع بوجه عام . و يتميز التفاعل بين المنظمة والبيئة بالاتساع والتنوع اعتماداً على النظم المعنى . ف شركة إيل ليل (Eli Lilly) ، إحدى شركات الأدوية ، على سبيل المثال ، تهتم كثيراً بامتدادات المواد الخام من شركات المواد الكيماوية ، واعتماد الأدوية الجديدة من إدارة الأغذية والدواء الفيدرالية ، ومعرفة منتجاتها من قبل الأطباء ، وقرارات الشراء للصيادلة . من ناحية أخرى ، تحتاج شركة نيو بورت نيوز (New Port News) ، لبناء السفن ، إلى طلبات سفن جديدة من سلاح البحرية والشركات الخاصة ، والصفائح المعدنية من شركات عديده وعلاقات عمل طيبة مع الهيئات النقابية الممثلة للعاملين ، واعتماد سياساتها المتعلقة بالتوظيف من قبل لجنة توازن فرص التوظيف (BEOC) . ولتغطية هذا الموضوع بصورة ملائمة ، سيركز عرضنا للبيئة الخارجية على الممثلين هما عناصر البيئة والأبعاد البيئية .

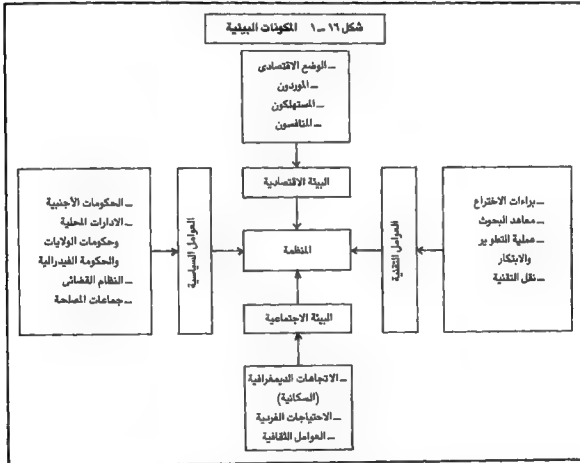
عناصر البيئة :

هناك قوى خارجية عديدة تؤثر في العمليات اليومية لأي منظمة ، هذه القوى التي تمثل البيئة الخارجية ، معروضة في شكل ١-٦ . هناك على الأقل ثلاث حالات تطبق على بيئة أي منظمة :

أولاً - حيث إن هناك مجموعات عديدة في البيئة تتفاعل مع المنظمة فمن المفيد تصنيفها إلى عوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية وتقنية .

ثانياً - تؤثر العوامل البيئية في منظمات، معينة بطرق مختلفة. فالبينة التقنية - مثلاً - أهميتها الأساسية للشركات العامة في مجال الحاسب الآلي، فيما تكون أهميتها أقل بالنسبة لشركات صناعة الأثاث.

ثالثاً - للتغيرات التي تحدث في بعض العوامل البيئية في أي من الأوقات تأثير على منظمة ما أكثر من تأثيرها على أخريات. والتغيرات في طلبات المستهلكين للسيارات مثلاً يمكن أن تقضي إلى مراجعة جداول الإنتاج، وتسريع العمال، في فترة وجيزة من الوقت. ومن جهة أخرى يؤثر القرار الحكومي بتحديد عدد الأميال للجالون الواحد بالنسبة للسيارات على هذه الشركات لفترة زمنية أطول. كعمثال توضيحي آخر، يفرض جدول ١٦ - ٢ العوامل البيئية الأربعة لجامعة مدعومة من قبل حكومة الولاية وشركة الطاقة. و يوضح هذا الجدول والنقاش اللاحق كيف تتفاعل البيئة الخارجية مع أعمال المديرين وكيف تؤثر فيها.



البيئة الاقتصادية : تقوم أغلب المنظمات بتحويل المواد الخام والموارد إلى سلع أو خدمات للاستهلاك في مجتمع اقتصادي تنافسي. ولذلك تتضمن البيئة الاقتصادية الوضع الاقتصادي للبلاد إلى جانب الموردين والمصنعة والمنافسين.

الحالة الاقتصادية : يمكن أن يكون للحالة الاقتصادية العامة للبلاد أثر كبير على نشاط المنظمة والمدير على السواء. ومن أصدق الأمثلة على ذلك حالة الشركات الأمريكية لصناعة السيارات. فللتنافس الخارجية في مجال صناعة السيارات تشكل تحدياً في حد ذاتها، إلا أنها حينما يجتمع معها التذبذب في نسب الفوائد على القروض والتضخم والبطالة، فإن ذلك يجعل عملية التغيير مركبة. فالدرس واضح بالنسبة لصناعة السيارات والصناعات الأخرى - وهو أنه لا بد لعملية التخطيط أن تأخذ في اعتبارها الاتجاهات الاقتصادية.

الموردون : لابد للمنظمات من الحصول على المواد الخام والعمالة والمعدات والدعم المالى من البيئة حتى تتمكن من تصنيع منتجاتها، وإنتاج خدماتها. وتمثل الموارد المادية والبشرية والمالية المواد الخام اللازمة لأغلب المنظمات .

بالنسبة للخدمات المأجورة لتأخذ بيئة، شركة للكهرباء تستخدم الفحم الحجري لتوليد الطاقة. على موظف المشتريات بالشركة مستويات متزايدة من ثلاثة أوجه :

الحصول على إمداد مستمر من الفحم ذى الدرجة النوعية العالية، وشراء الفحم بأبسط الأسعار، وتجذب الاعتماد أكثر مما ينفى على مورد واحد فقط فالإجراء المعتاد هو الحصول على عروض من الموردين تتضمن السعر، والنوعية والكمية، واختيار أقل عرض أو عرضين من تلك العروض.

تحتاج المنظمات، أيضاً، إلى الموارد البشرية لإنتاج السلع والخدمات. فى بعض الحالات، توفر عقود العمل بين الإدارة والقطاعات العمالية جزءاً كبيراً من العمالة المطلوبة فى حالة عدم وجود اتصالات نقابية يتوقف الحصول على الأشخاص المناسبين على ظروف العرض والطلب المتغيرة فى سوق العمالة. فخلال نهاية السبعينيات -مثلاً- اشتد الطلب على المتخصصين فى نظم الحاسب الآلى ومهندسي التشغيل عن البترول وفئات معينة من المهنيين المتخصصين فى مجال البناء، فيما شهدنا طلباً متزايداً على المتخصصين فى مجالات العلوم والمهندسين والفنيين فى فترة التسعينيات على غزو الفضاء فى الستينيات من هذا القرن. ولجذب هؤلاء المتخصصين والاحتفاظ بهم يتعين على المنظمات عرض أجور تنافسية وظروف عمل جيدة ومزايا إضافية للعاملين. ومن جهة أخرى، شهدت نفس الفترة عرضاً يتجاوز الطلب من المتقدمين لوظائف التدريس فى المدارس الابتدائية والثانوية حيث تنافس العديد من الأفراد المؤهلين على عدد محدود من الوظائف. وبناء على ذلك توافرت الفرصة للمنظمات لاختيار أفضل المتخصصين.

من الممكن أن توفر للموارد المالية للمنظمات من قبل مصادر لتمويل مثل الأسهم والسندات، ومن البنوك التى تمنح الحد الأقصى من الاعتماد لتمويل العمليات اليومية. وتتأثر الموارد المالية أيضاً، مثل الموارد البشرية، بعوامل العرض والطلب فى البيئة. كما يوفر النمو الاقتصادى المطرد إلى جانب الأداء المالى السابق التميز للمنظمة إمكانية بيع أصولها وموجوداتها وإصدارات الدين دون عناء. ومن ناحية أخرى، فإن الاقتصاد الذى يتعرض لحالات من الكساد أو الأداء المالى المنخفض يضع المنظمة التى تبحث عن الدعم المالى فى موقف صعب.

العمالة والمخالفات: يمكن النظر إلى علاقة للمنظمة بالمخالفين والعمالة من منظورين -على الأقل- يتعلقان بالبيئة : أولاً -بإستخدام المصطلحات الاقتصادية، يمكننا تصنيف العلاقات الخارجية على أساس أنها تنافسية وشبه محتكرة أو احتكارية. فالبيئة التنافسية تنشأ حينما يكون هناك عدد كبير من المشترين والبائعين (للمنتج) لسلع وخدمات. فالتطوع ومحات بيع لللابس فى منطقة حضرية، مثلاً تدخل ضمن هذا التصنيف، و يكون التركيز، فى مثل هذه الحالات، على السعر، والدرجة النوعية (للمنتج أو الخدمة) وخصائص المنتج. أما البيئة شبه الاحتكارية فيوجد فيها عدد قليل من البائعين أو للمنتج ولكن عدد المشترين فيها كبير. ومن أمثلة ذلك، مصانع الطائرات والسيارات وقودها، ففى بيئات كهذه تصبح الفروق فى الأسعار، ونوعية المنتج عاملاً هاماً. أخيراً، تنشأ البيئة الاحتكارية حينما يكون هناك بائع واحد، وبعدة مشترين أو زبائن. فشرركات الخدمات مثل الكهرباء والفاز الطبيعى وخلالها تنفع ضمن هذه الفئة إلا أن إجراءات رفع القيود على النشاط قد تغير هذا الوضع.

وتتضمن الطريقة الخاطئة للنظر فى علاقة المنظمة والزبائن والمخالفين فى النظر فى مدى توفر منتجات وخدمات بديلة. فعلى سبيل المثال، تواجه شركات الطيران، فى موسم الاجازات، منافسة ليس من شركات الطيران الأخرى فحسب، بل من السكة الحديد وخدمات النقل البرى (الحافلات) وشركات استئجار السيارات، وقد تختار العائلات التى تبحث عن مأوى لها، أثناء العطلة، منزلاً عائلياً أو منزلاً فى المدينة أو شقة سكنية. كما أن الخيارات التى ستوافر لدينا فيما يتعلق بمصادر الطاقة، فى المستقبل القريب، ستشمل البترول والفاز والفحم الحجري والطاقة الشمسية والنووى ومصادر خارجية أخرى بديلة مثل الطاقة الحرارية لباطن الأرض واستخدام تيارات المحيطات.

شكل ١٦- ٢. مكونات بيئتين مختلفتين

شركة للطاقة	جامعة مدعومة من الولاية	المكونات
تزايد تكاليف الإنتاج ؛ تذبذب الطلب ؛ وتباين احتياجات الزبائن.	تزايد تكاليف التعليم، انخفاض عدد الطلاب المسجلين، العلاقات مع المؤسسات الخاصة والجامعات الأخرى.	العصر الاقتصادي الوضع الاقتصادي للبلدان المختلفة، العلاقات مع الزبائن والموردين والمثاقسين.
المصادرة والإجراءات الرقابية، حظر البترول، التأميم من قبل الدول الأجنبية، منظمة الدول المصدرة للبترول...	حجم التمويل من الولاية، شروط التثبيت في الوظيفة، انتظام أعضاء هيئة التدريس في الاتحادات النقابية.	العصر السياسي الجو السياسي العام للمجتمع، فكرة واتجاهات الجمهور نحو المنتجات والخدمات.
الاتجاهات نحو أسعار الوقود، الاقتصاد في الطاقة، الاهتمام بالتلوث والقضاء على الموارد الطبيعية، القضاء على التفرقة في التوظيف.	المسائل المتعلقة بتقويم الشهادة الجامعية، برنامج التعليم المستمر، السمات الداخلية لشؤون الموظفين	العصر الاجتماعي التحولات الاجتماعية والثقافية العامة في المجتمع.
نقص مصادر المواد الخام (مثل البترول الخام)؛ مصادر بديلة للطاقة (مثل الطاقة الشمسية والنووية والحم).	توفر مساعدة على مستوى عالٍ من التأهيل العملي، ابتكار وسائل تطبيقية مثل الحاسب وشرائط الفيديو... الخ	العصر التقني مدى توافر الموارد والعوائل التي تواجه المنظمات؛ مستوى التقنية.

البيئة السياسية: تعمل المنظمات بكل أنواعها ضمن نظم سياسية مختلفة للتفاعل بين المنظمة والبيئة السياسية بوجه عام في تأثير متبادل، حيث تحاول المنظمات من جهة التأثير على النظام السياسي لتزويد من فرص بقائها. ومن أبرز مظاهر التأثير المحاولات التي تقوم بها المنظمات لكسب التأييد على كل المستويات الإدارية في الحكومة ومن جهة أخرى هناك عناصر معينة في النظام السياسي، مثل الهيئات الرقابية الحكومية تحاول أن تؤثر على نشاطات المنظمات بفرض حماية البيئة وسد الشغرات ضد التنافس غير المشروع وما إلى ذلك.

مصادر التأثير السياسي: تنشأ المصادر الرئيسية للتأثير السياسي من الأجهزة الحكومية على المستوى الوطني ومستوى الولاية والإدارات المحلية. وبظهور مجموعات أو هيئات مثل أوبك (منظمة الدول المصدرة للبترول)، شهدنا توسعا في نطاق التأثير الحكومي يشمل عدة حكومات^٢.

تتجاوز البيئة السياسية للمنظمة الهيئات الحكومية، لتشمل كل المجموعات والأفراد الذين يملكون سلطة التأثير على نشاطات المنظمات. وتشمل الجماعات المصلحة هذه، الاتحادات المهنية، ومجموعات حماية المستهلك والهيئات النقابية. وقد مارست العديد من هذه الجماعات قدرا كبيرا من الضغط والتأثير على المنظمات مؤخرا. ومن أمثلة ذلك جمعية سلامة المستهلك وجمعية سييرا (Sierra Club) للحفاظ على الأراضي والحياة القطرية، واتحاد العمل الأمريكي لجمالية مصالح العاملين، فيما تشمل جماعات أخرى في المنظمة الوطنية للصناعة والغرف التجارية المحلية.

نشاطات مصادر التأثير السياسي : أصبح التفاعل بين المنظمات والحكومة الفيدرالية أكثر عمقا وأوسع نطاقا خلال الثلاثين سنة الأخيرة، ففي بعض الحالات يكون جزء الحكومة الفيدرالية مثل وزارة الدفاع، مستهلكا للمنتجات والخدمات، على أن هذه التفاعلات تتضمن في أغلب الحالات، العلاقات بين المنظمة والأعداد المتزايدة من الهيئات الرقابية لنشاطاتها حيث تضع هذه الهيئات نظما وإجراءات يتعين على المنظمات العمل بموجبها أو التقيد بها وضبط نشاطها للتأكد من تقيدها بهذه النظم والإجراءات.

قد تركز هذه الهيئات الرقابية على نشاطات صناعي معين، أو نشاطات تنظيمية محددة، فغالوكا الفيدرالية للطيران تراقب شركات الطيران والطائرات، وتراقب هيئة مراقبة السدود والأوراق المالية المنظمات العاملة في مجال السدود والأسهم، فيما تراقب الإدارة الفيدرالية للأدوية صناعة الأدوية. والهيئة الفيدرالية للاتصالات المؤسسات العاملة في مجال الاتصالات اللاسلكية.

هناك هيئات أخرى تركز على مجالات أوسع : هيئة حماية البيئة، تعنى بشؤون البيئة، وتهتم إدارة السلامة المهنية والصحية (OSHA) بسلامة وصحة العاملين، وتحاول لجنة مراقبة تساوى فرص التوظيف القضاء على مظاهر التفرقة في العمل، كما تهتم المنظمات أيضا بقرارات الكونغرس حيث تؤثر التشريعات على عمليات الدمج المحتملة وقوانين الضرائب والتجارة الخارجية.

وبالإضافة إلى هذه الإجراءات الفيدرالية، يتعين على المديرين التفاعل مع حكومات الولايات والادارات المحلية حول بعض المسائل مثل : ضرائب أرباح الشركات التي تفرضها حكومة الولاية، أو الادارات المحلية، والأفنانة التي تحدد النطاق الجغرافي لممارسة النشاط والخدمات الحكومية (مثل الشرطة والدفاع المدني).

لقد أصبحت جماعات المصلحة ضمن نطاق التأثير في النشاطات التنظيمية ومن أمثلة ذلك، مقاطعة الزبائن لمنتجات وخدمات معينة، وتوقف أصحاب المشاحنات عن العمل احتجاجا على تحديد السرعة القصوى للسيور وارتفاع أسعار الوقود، والتظاهرات ضد استخدام الطاقة النووية، والدعوى المدنية المرفوعة ضد شركات الخدمات من قبل جماعات مصلحة معينة بسبب ارتفاع رسوم تلك الخدمات.

يمكن النظر لتأثيرات تلك الضغوط السياسية على المنظمة، خاصة تلك التي تمارسها الهيئات الرقابية الفيدرالية، من ثلاث زوايا -أولا- هناك مكاتب معينة تعود للمنظمة نتيجة تأثير هذه القوى عليها، فأغلب الناس يتفقون على أن العمال قد استفادوا من إجراءات إدارة السلامة المهنية والصحية وأن المجتمع قد أصبح في وضع أفضل من الناحية الصحية بسبب الفحص الدقيق الذي تجريه الإدارة الفيدرالية للدواء على الأدوية الجديدة، وخلو الهواء والمياه من التلوث بسبب الحماية التي توفرته بسبب القرارات التي تتخذها هيئة حماية البيئة.

وفي الوقت الذي تجتنئ فيه المنظمة مكاسب من التزامها بتوجيهات الحكومة الفيدرالية، فهناك أيضا تكاليف تترتب على ذلك حيث يمكن أن تتعطل هذه التكاليف في صورة نشاط إضافي في مجال بحث وتطوير منتجات جديدة، (التكاليف الضمنية) المرتبطة بتأجيل طرح المنتج في الأسواق، والذي كان من الممكن أن يحقق مزية تنافسية للمنظمة، والتكاليف الدائمة والمستمرة المرتبطة باستكمال الكم الهائل من الأوراق الرسمية التي تطلبها الادارات الفيدرالية^{١٦}.

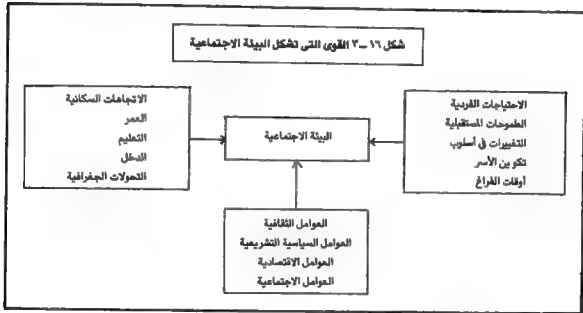
أخيرا، وهذه أهم نقطة في نقاشنا، يمكن أن تكون عناصر البيئة السياسية قيودا على حرية المدير في التصرف، حيث إن التعامل والتوافق مع هذه العوامل يضيف قدرا من الغموض إلى وظيفة المدير، بحيث يعتقد البعض أن ذلك قد يفضي إلى مستويات منخفضة من الكفاءة والفعالية، أما مسألة ما إذا كانت البيئة السياسية تؤثر سلبا على أداء كثير من المنظمات، فهذا خارج نطاق هذا الكتاب، كما أنها لا تدخل عادة ضمن نطاق مسئولية أغلب المديرين إنما المهم هو أن للبيئة السياسية أثرا على المنظمات وسوف تستمر الحال على ذلك.

البيئة الاجتماعية : تؤثر البيئة الاجتماعية -والتي تشمل التوجهات غير الرسمية المرتبطة بالعادات والثقافة المحلية واتجاهات السكان- على الكيفية التي تعمل بها أغلب المنظمات والمديرين. وقد تتباين هذه التوجهات من بلد أو منطقة إلى أخرى، وقد تختلف اختلافا كبيرا مقارنة بالبلد "الأم للمنظمة"، فمعرفة البيئة الاجتماعية عنصر هام جدا من عناصر وظيفة المدير. سيتركز هنا نقاشنا على ثلاثة عناصر تتعلق بالبيئة الاجتماعية، وهي : الاتجاهات الديمغرافية، والاحتياجات الفردية، والاختلافات الثقافية، وهذه العناصر موضحة بشكل ١٦-٣.

الاتجاهات الديمغرافية : تؤثر التحولات الجومرية في الخصائص الديمغرافية للسكان على المنظمات من حيث : طبيعة القوى العاملة، والملازم البيانية للمشتريين أو الزبائن. فقد أصبحت أغلب المنظمات مثلا أكثر معرفة بالخصائص المتغيرة للكفادات الادارية المتوافرة. وقد أشار تحليل الاتجاهات إلى أن المديرين في فئة خمس وأربعين إلى ستين سنة من العمر -وهو الأفراد الذين يجري العرف بأنهم

الأكثر خبرة - يشكلون حوالى ٢٧٥ من عدد الميريين المطلوبين ، فيما يشكل المديرون الذين تبلغ أعمارهم ٢٥ عاماً حوالى ٤,٣ ملايين في عام ١٩٨٥ بزيادة ٢٥ عما كانوا عليه في عام ١٩٧٠ . فالسؤال الأساسي لا يتركز فقط في من يدير المنظمات ؛ بل من يقوم بتدريب هذا العدد الكبير والإشراف عليه ، الذى يعد الدرجة الأولى من سلم الإدارة . فقد تكون هناك حاجة إلى إجراء تغييرات في تخطيط المسار المهني وطريقة الحصول على العاملين وتدريبهم .

أصبحت هناك حاجة إلى إجراء تغييرات في الملامح السلوكية للمستهلكين أيضاً ، فقد بدأ الذين ينادون بزيادة المواليد في تكوين عائلات لهم و يميلون إلى الغنى أكثر من القطاعات الأخرى للسكان ، ولذلك ظهرت للمنظمات ضرورة تفسير نشاطاتها التنسويقية بحيث تستقطب القوة الشرائية لهذه المجموعة المؤثرة والغنية . وتمثل التغييرات في (الموضة) ، والكماليات الفاخرة ، والأسعار ، وتأثيث المنازل جزءاً من النشاط التنسويقي للمنظمة ، وحتى مطاعم الوجبات السريعة ، مثل ماكدونالد ، تدخل تغييرات على قائمة الأطعمة لتشمل وجبات الافطار والعشاء لجذب هذا القطاع من السكان .



الاحتياجات الفردية : تمس المنظمات بالتغييرات في الأنماط الديموغرافية في بعض الحالات ، عندما يغير الأفراد من رغبتهم في إشباع حاجات مختلفة من خلال وظائفهم . وقد لوحظ حالياً نوعان أساسيان من التغيير أولهما التركيز المتزايد على إشباع حاجات التطور الذاتي والتقدم المهني^٢ . فكثر من العاملين يريدون تحقيق حاجات أخرى من الوظيفة بخلاف المال والأمان ، و ينظرون إلى الوظيفة باعتبارها فرصة للتعليم والتطور المستمر تتطلب لاحراز تقدم وشغف مستمر .

ثمة اتجاه آخر يمكن أن يرتبط بالأنماط الديموغرافية ، يتمثل في التغييرات التي تحدث في أسلوب الحياة . فالأفراد والأسر أكثر حركة وتحولاً ، ويتجه كثير من الناس إلى إظهار الاندفاع والابتكار في حياتهم الشخصية من خلال الهوايات مثلاً . ولتحقيق ذلك على سبيل المثال ، يحتاج الأفراد إلى وقت متسع (لممارسة هواياتهم) وقد أقرت كثير من المنظمات هذه الحاجة من خلال تقصير أو تعديل أسبوع العمل ، وهناك صيغ عديدة لهذه الفكرة ، حيث يتعين على الأفراد العمل لفترة أربعين ساعة في الأسبوع ، ولكن يمكنهم العمل لنفس العدد من الساعات في مدى أربعة أيام أو أربعة أيام ونصف اليوم .

الاختلافات الثقافية : تم تعريف الثقافة بطرق مختلفة، فهي تتعلق، في الأصل، بالاتجاهات والمعتقدات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتعليمية والتشريعية للمجتمع. وقد أدت دراسة الثقافة وتأثيراتها على الإدارة، مؤخراً، إلى دراسة الإدارة المقارنة حيث خصص قدر كبير مما كتب في هذا المجال للدراسات التي تناولت عدة ثقافات في محاولة لدراسة الخصائص السلوكية والأداء للعاملين في جميع أنحاء العالم.

ومن الممكن أن تسهل العوامل الثقافية الأداء أو تعوقه. ومن هذا يتعين على المديرين معرفة الآتي :

العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية : لكل بلد قوانينه وأنظمتها التي تحكم نشاطات المنظمات وأعمالها. وتتوافق العديد من هذه الأنظمة مع الجو السياسي السائد فيها. فقد تجد إحدى الشركات الكندية، مثلاً، أن ممارسة نشاطها في الولايات المتحدة لا يختلف عن بلدها «الأم» ولكنها تجد اختلافات كبيرة في ممارسة نشاطها في أمريكا الجنوبية مثلاً.

غالباً ما تتوقع الشركات المتعددة الجنسيات وجود لوائح وأنظمة مثل : وضع قيود حول من تستخدمه المنظمة (التوظيف)، وقوانين ضرائبية تأتي على جزء كبير من الأرباح المكتسبة، وقوانين تحد من العمليات الخارجية وحقوق الملكية في البلد المعين وقوانين أو تقاليد تتعلق بمدى مشاركة العمال في عملية اتخاذ القرارات الخاصة برسم السياسات ولوائح تغذي مناقشة وإقرار القرارات اليومية للمنظمة من قبل مسؤولين حكوميين في مستويات عالية. فشركات البترول المتعددة الجنسيات التي تعمل في أمريكا الوسطى والجنوبية، على سبيل المثال، عليها تعيين نسبة كبيرة من العمال والمديرين من السكان المحليين. زيادة على ذلك، يحظر عليها فصل العاملين من الخدمة مع ضرورة حضور مسؤولين حكوميين في مواقع نشاط الشركات؛ لمراقبة العمليات اليومية، كما يفرض عليها نقل منتجاتها بواسطة ذلالت بترول تملكها الحكومة وتتوافق عليها.

العوامل الاقتصادية : يتسم الاقتصاد الأمريكي بسيادة دافع التنافس الذي لا يوجد بكثرة في دول أخرى. ففي الدول الاشتراكية -مثلاً- سيكون المشتري الوحيد للمنتجات التي يتم تسويقها أو تصنيعها في هذه الدول هو الحكومة. زيادة على ذلك، تحظر كثير من الدول (على الشركات) تحويل نسبة كبيرة من أرباحها المكتسبة، خارج تلك الدول كما تفرض عليها إعادة استثمار نسبة من تلك الأرباح . كما أصبحت العمالة أيضاً عنصراً اقتصادياً هاماً، إذ أن المنظمات أن تستطيع أن تعمل بالكفاءة المطلوبة بسبب القيود أو المتطلبات المفروضة على عدد العاملين اللازم استخدامها؛ أي قد يفرض على إحدى الشركات استخدام عاملين أقل كلمة بدلاً من أداء العمل ألياً. وأخيراً تصر بعض الدول على امتلاك جزء من فرع الشركة العاملة فيها التابع للشركة المتعددة الجنسيات^١. ومن المألوف أن تتعرض معضلات لشركة ما بعد مرور فترة من الزمن، أو حينما يتغير نظام الحكم في ذلك البلد، للتأمين من قبل حكومة تلك البلاد.

العوامل الاجتماعية : تتباين الأنماط السلوكية للعمال في البلدان الأخرى بصورة كبيرة حيث تجد أن الدافع للعمل يك و مثابرة -مثلاً- قد يكون أقوى من الرغبة في النشاط الحر في أوقات الفراغ، أو النشاطات الأخرى، وهذا ينطبق بوجه خاص على الدول المتخلفة (النامية). وحتى في بعض المجتمعات المتقدمة مثل السويد، تجد بعض القوانين التي تجبر العمال أن يكسبوا أكبر قدر من المال من مال التامين للعاملين على العمل يعادل ما يكسبونه من العمل العادي لتلك الفترة. كذلك تجد أن الدور القيادي للمدير، والذي أصبح أساساً في ثقافتنا، غير مقبول تماماً في مجتمعات أخرى. ففي بعض الحالات، صادفت المنظمات صعوبة في إقناع المديرين الأجانب ضرورة قبولهم المسؤولية وبسط سلطتهم على العاملين الآخرين. وفي اليابان، تجد نظام التوظيف مدى الحياة لا يقيّد فقط عملية اختيار العاملين، ولكن أيضاً عملية مكافأتهم^٢. فحيث يعتمد النظام الياباني جذرياً على مبدأ الأقدمية، فإن ذلك يقيد استخدام نظام الجدارة، (أي المكافأة على أساس مستويات الأداء الفردي) مما يحد من التأثير الدافع للإدارة. أخيراً، على المديرين أن يدركوا أن التوافق والانسجام مع جماعات معينة يمكن أن يشكل عاملاً (اجتماعياً) هماً. فقد تعكس العضوية في بعض الجماعات على أساس الجنس أو العمر أو الطبقة الاجتماعية أو الدين أو الرابطة (الاجتماعات) السياسية -مدى إمكانية الفرد للوصول إلى الموارد الاقتصادية، والعلاقات الاجتماعية، وبالتالي إلى القوة والنفوذ، ولا يؤثر ذلك على الأشخاص الذين يمكن أن توظفهم المنظمة فقط بل وأولئك الذين يتعين على المنظمة أن تتفاعل معهم لتزويدها بأكثر قدر ممكن من الفاعلية.

ستستمر العوامل الاجتماعية من الاعتبارات الهامة بالنسبة للمديرين الذين يعملون في مجتمعات أجنبية. ومع ذلك وبالرغم من بعض السليبات، يجب ألا تغيب عن المديرين حقيقتان مهمتان :

أولاً -تحقق العديد من عمليات الشركات المتركزة في الولايات المتحدة أرباحاً كبيرة، وفي بعض الحالات تحقق عائداً أكبر من عائد العمليات التي تتم محلياً، وهذه المنظمات هي تلك التي تأقلمت وتكيفت مع البيئة -وهي البيئة الثقافية في هذه الحالة.

ثانياً - لبعض الشركات الأجنبية أصول كبيرة في الولايات المتحدة. فشركة فولكسواجن، مثلاً، تملك مصنعا كاملاً لتجميع السيارات في أمريكا، كما تملك شركة شل -وهي شركة أجنبية- وشركة البترول البريطانية الجزء الأكبر من أسهم شركة سوبيو (Sohio) وهي إحدى أكبر الشركات التي تسهم في إنشاء خط أنابيب البترول في ألاسكا (Alaska)^{١١}.

البيئة الثقافية : لا تتميز التطورات التي تحدث في البيئة التقنية -من وجهة نظر الإدارة- بأنها أسرع ما يكشف عنها فقط، ولكن من الممكن أن يكون لها أثر بعيد المدى في نمو وتطور المنظمة. فقد أثبت ظهور تقنية الحاسبات الآلية الصغيرة -والتي أدت إلى تطور الآلة الحاسبة الصغيرة - مثلاً، بأنه نعمة بالنسبة لصناعة معدات المكاتب والأعمال إلا أنها، من جهة ثانية، قضت على سوق المسطرة الحاسبة تقريباً.

السلوك في المنظمات

المديرون اليابانيون في مواجهة العمال الأمريكيين

حينما بدأت الشركات اليابانية في استثمار أموالها وإمكاناتها في الولايات المتحدة، اعتقدت أنها قد وجدت بيئة طيبة يمكن أن تكرر فيها تجربتها الناجحة (في بلدنا الأم) في مجالات التصنيع والإدارة، إلا أن في تجربة مصنع شركة الهوندا لتجميع السيارات في ميرزفيل بولاية أوهايو، كانت هناك شائكة جديدة بالبيئة لم تحسب لها الشركات في تخطيطها وهي ما يسمى بنقابة العمال، ففي مصنع ميرزفيل حدث تحد بين ٢٥ عاملاً يرتدون قمعات هوندا الخضراء مع علامة الشركة أو قمعات زرقاء مع شعار اتحاد عمال صناعة السيارات، تعامل النقابة لتنظيم المصنع.

حينما تكون هناك أي محاولة لتنظيم العاملين، فإن المخاطر تمس كل الأطراف المعنية. فصنع الهوندا يمر بتوسع كبير. فإذا نجحت نقابة العمال وسادت فإن ذلك قد يعنى زيادة في تكاليف الإنتاج وانخفاض في درجة مرونة العمليات-فنجاع النقابة سيعود بالفائدة لا اتحاد عمال صناعة السيارات-وبما أنه سيكون أول مصنع للسيارات تملكه اليابان و يتم تنظيمه ضد رغبة الشركة، فسيساعد ذلك على تهديد فكرة أن الاتحادات النقابية تفقد سيطرتها وتفوذها، إلى جانب ذلك فإن الشركات اليابانية الأخرى العاملة في الولايات المتحدة أو التي تفكر في ذلك ترقب بدقة ما يجري في شركة الهوندا.

ولمقاومة تأثير النقابة، تعمل الهوندا بجد ومثيرة فقد قامت برفع أجر الساعة إلى ما يعادل متوسط الأجر في هذه الصناعة تقريباً، وأقامت مراكز رياضية وترفيهية، ووضعت برنامجاً للتسليف والادخار للعاملين. فقد يكون العاملون من أهم ما تملكه شركة الهوندا. فالتظام النقابي يتصارع مع الثقافة الزراعية السائدة في هذا الجزء من نقطة وسط الغرب. ولذلك فإن توظيف العمال من الشباب (متوسط أعمارهم ٢٧ عاماً) و دفع أجور تزيد من معدلات الأجر السائدة في تلك المنطقة، لا يضر كثيراً.

من ناحية ثانية، وجد اتحاد عمال صناعة السيارات قضية تثير رد فعل العمال وهي سرعة خط التجميع-إذ يعمل بسرعة فائقة تضطر العمال إلى العدو بين نقاط التجميع -في بعض الأحيان- لاستكمال مصممهم المقترة من الوحدات. كما تشمل القضايا الأخرى التي يمكن أن يقلق العمال لها، عدم وجود سياسة للإجازات المرضية، وعدم إمكانية شغل وظيفة محددة (حيث يعمل العمال على دھو متعاقب في نقاط التجميع المختلفة من إشارتهم رسمياً بذلك)، وفلسفة إدارة شركة هوندا التي تنطوي على الأشرار.

حتى في حالة اتجاه عمال صناعة السيارات في محاولة للتنظيم فإنها غير مضمونة إذ لا يضمن فقط على الاتحاد تحقيق مكاسب للعمال نتيجة التحاقهم بعضو يبل، بل لا يد من التحالين مع إدارة الشركة لضمان تحقيق أرباح للمصنع. فلا أحد يرغب في أن يتوقف نشاط الشركة في ميرزفيل.

D. Buss and J. Bussey: "Japanese Management Confronts U.S. Union in Election at Honda", The Wall Street Journal, Dec. 27, 1985, p. 13.

ماخوذ عن :

يهتم المديرون، بوجه عام، بعنصرين من عناصر البيئة التقنية وهما عملية الإبداع والابتكار وعملية نقل التقنية. وتشير عملية الابتكار إلى الجهود العلمية الأساسية الرامية إلى تطوير تقنيات وعمليات وأساليب ومنتجات جديدة^{١٢}، ويطلق عليها مصطلح البحث والتطوير. ومن أمثلة ذلك تطبيقات الليزر والتطهير الذاتي لأفلام التصوير التي أنتجتها شركة بولارويد.

تتضمن عملية نقل التقنية، أخذ المكتشفات الحديثة من المختبر إلى المجال العلمي (السوق) أي تحويل التطورات العلمية إلى منتجات وتطبيقات مفيدة^{١٣}—و يمكن أن يحدث نقل التقنية داخل الصناعة وبين الصناعات المختلفة. فهاجرت تسجيل الأشرطة المرئية (الفيديو) كانت تستخدم أصلاً بواسطة شبكات التلفزيون وحولت إلى إنتاج تجارى تتوافر اليوم في كثير من المنازل. وكذلك قامت التقنية—في أقل من عشرين عاماً—بتصغير حجم الحاسب الآلى وزيادة كفاءته بحيث أصبح متوافراً لدى المؤسسات والشركات الصغيرة والاستعمال الشخصي، كما يمكن أن تتداخل التقنية في الصناعات الأخرى: فالتقنية الليزر، مثلاً، لا تستخدم فقط في إجراء العمليات الجراحية، بل وتستخدم أيضاً في الكشف عن التشققات في المنتجات المعدنية وتدعيمها، ونقل الذبذبات الصوتية في أجهزة الاتصال اللاسلكية.

للتطورات التي تحدث في البيئة التقنية، على الأقل، دالتان هامتان بالنسبة للمديرين؛ أولهما—أن التأثير الأساسى للتقنيات الحديثة قد ظهر في زيادة معدل تلف تلقى السلطة والتنافس، ويمكن درء المخاطر التي تتضاعف بالتطور السريع للتقنية، بتحديد فرص جديدة لتسويق منتجات الشركة وخدماتها. ثانيها—لا بد لكثير من المنظمات من استحداث طرق متطورة للرمز والمتابعة والتنبؤ، حيث يتعين على المديرين تنمية مهارات تشخيصية لرفض ومتابعة التطورات التقنية الجديدة، داخل وخارج مجالات نشاطهم والمحافظة على الوضع التنافسي لمنظمتهم.

أبعاد البيئة :

يصلح العرض الذى قدمناه من العوامل الفردية لبيئة المنظمة—الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية—كأساس تقوم عليه أبعاد بيئة المنظمة، وكما يوضح شكل ١٦-٤، فإننا قد حددنا جانبين أساسيين للبيئة هما : درجة التغيير ودرجة التقنيـة (البيئة)^{١٤}.

درجة التغيير :

يتعلق هذا الجانب بمدى استقرار أو التغيير المستمر للبيئة. لذلك يصف هذا الجانب مدى إمكانية المدير التنبؤ بالأحداث المستقبلية؛ لأن حدوث وضع معين في البيئة يتكرر بمرور الوقت، أو ما إذا كان التغييرات تحدث بصورة متكررة تجعل إمكانية التنبؤ بالأحداث محدودة، فمن الممكن أن يتوقع منتج الأدوات الفخارية—مثلاً—أن يستمر في إنتاج نفس نوع المنتج عاماً بعد عام فيما يتعين على شرطة الأدب في دائرة للشرطة—من جهة أخرى—معالجة كل حالة بصورة مختلفة عن الأخرى بسبب النتائج العديدة غير المتوقعة لكل حالة، فهناك عوامل متنوعة يمكن أن تجعل من البيئة : مستقرة أو متغيرة، تشمل التحولات الاقتصادية التي لا يمكن التنبؤ بها، والتغير السريع في أفضليات وطلبات المستهلكين، ونظام الحكم غير المستقر، والتغيرات التي تمر دون ملاحظتها في خصائص السكان، وتعاظم تأثير الجماعات الضاغطة والتحولات والتطورات التقنية السريعة. على أن مصطلح متغيرة لا يشير إلى العوامل البيئية المتغيرة مثل الطقس، فالطلب على غاز التدفئة—مثلاً—يكون على أشده في أشهر الشتاء، إلا أن ذلك معروف ويمكن التنبؤ به من قبل المنتج، فالعنصر المتغير على الأرجح هو العنصر غير المتوقع لأنه لا يمكن التنبؤ به على ضوء الأحوال التي كانت سائدة في الماضي.

درجة التعقيد : من الممكن أن تتفاوت بيئة المنظمة من بسيطة إلى معقدة، فهناك عاملان يسهمان في تعقيد بيئة أى منظمة^{١٥} : أولاً—تفاوت عدد الوحدات التي يتعين على المنظمة التفاعل معها—أي عدد الزبائن، والموردين، والمنافسين—ما بين عدد محدود في بيئة بسيطة، إلى أعداد كبيرة في بيئة معقدة. فقد يتفاعل مدير شركة لمنتجات الألبان—مثلاً—مع عدد محدود من أصحاب الماشية واثنين أو ثلاثة من الموزعين فيما يتطلب الموقف من المسئول عن إحدى رحلات الفضاء لوكالة الفضاء الأمريكية (NASA) من جهة أخرى، أن يتفاعل مع أفراد عديدين وشركات عديدة ذات صلة بالمشروع. ثانيها تصبح البيئة معقدة بدرجة تتطلب أن تكون المنظمة على درجة عالية من المعرفة والخبرة المطلوبة عن المنتجات والزبائن وغيرهم. فمدير شركة منتجات الألبان من هذه الناحية يعمل في بيئة بسيطة لأن عملية تعبئة الألبان وتوزيعها للمحلات عملية بسيطة وغير معقدة، فيما يتعين على مسئول الرحلة في وكالة الفضاء الأمريكية من جهة

شكل ١٦ - ٤ الأبعاد البيئية

درجة التغيير		درجة التعقيد
النظام المتغيرة	النظام المستقرة	
<p>بيئة متغيرة لا يمكن التنبؤ بها، منتجات وخدمات محدودة، عدد محدود من الزبائن والموردين والمنافسين، الحد الأدنى من المعارف المتطورة.</p> <p>(٣)</p>	<p>بيئة مستقرة يمكن التنبؤ بها منتجات وخدمات محدودة، عدد محدود من الزبائن والموردين والمنافسين تحتاج للحد الأدنى من المعارف للتطوير.</p> <p>(١)</p>	<p>البيئة البسيطة</p>
<p>بيئة متغيرة لا يمكن التنبؤ بها، منتجات وخدمات متعددة، عدد كبير من الزبائن والموردين والمنافسين، حاجة كبيرة للمعارف المتطورة.</p> <p>(٤)</p>	<p>بيئة مستقرة يمكن التنبؤ بها منتجات وخدمات عديدة، عدد كبير من الزبائن والموردين والمنافسين، حاجة كبيرة للمعارف المتطورة.</p> <p>(٢)</p>	<p>البيئة المعقدة</p>

حالة عدم التاكيد

ماخوذ باذن من الناشر من : "What is the Right Organization Structure? Decision Tree Analysis Provide The Answers". By Robert Duncan, Organizational Dynamics, winter, 1978, p. 83.

ثانية، أن يكون كلما بكل عناصر العملية بدءاً بعملية دفع المركبة، والاتصالات وانتهاء بنظم السلامة وعمليات الهبوط عند العودة من الفضاء. وللقيام بهذا الدور لابد أن يتوافر للفرد مزيج من المعرفة والمهارات والقدرة على معالجة المعلومات، كما تعمل المستشفيات والمصارف التي تقدم خدمات بنكية متكاملة وشركات صناعة الحاسب الآلي في بيئات معقدة أيضاً.

وبإيجاز ^٤البيئة : من الطرق البسيطة لدراسة بيئة ما لبيد بيئة معينة حيث تقسم المنظمة كل جانب أو بعد منها إلى قسمين مما تنتج عنه أربعة مقاطع رباعية، كما توضح في شكل ١٦ - ٤، تمثل البيئات التي تواجهها المنظمة.

يحتل الرباعي الأول بيئة مستقرة يمكن التنبؤ بها تماماً، وعادة ما تكون المنتجات قليلة وعدد الزبائن والموردين والمنافسين محدوداً، وتوجد مثل هذه البيئة حول شركة لصناعة صناديق الكرتون، حيث استمرت بيئة العمل على حالها دون تغيير يذكر عبر الزمن، زيادة على ذلك فإن مصادر المواد الخام، وعدد الشركات المنافسة والعلاء الرئيسيين كل ذلك محدد، ويمكن التعرف عليه بسهولة.

ويشبه الرباعي الثاني الرباعي الأول من حيث التغيير إلا أنه أكثر تعقيداً منه - وبعبارة أخرى، فإن عدد الزبائن والموردين والمنافسين ودرجة تعقد المعلومات قد زاد من الحالة الأولى. وتشمل الأمثلة على ذلك شركات صناعة الأدوات المنزلية مثل و بول (Whirlpool) وميتال (Maytag) ومكاتب الحاسبة الكبيية وشركات الاخراج والتصنيف. ففى كل حالة لا تزيد المنافسة فحسب، بل إن تنوع واختلاف العملاء ونطاق المعرفة والخبرة اللازمة لخدمة هؤلاء العملاء أكبر بكثير مما تتطلبه شركة تصنع صناديق الكرتون.

أما المنظمات التي تقع في الرباعي الثالث فبيئتها متغيرة، وبعدد محدود من العملاء والموردين والمنافسين. و يصور هذا الوضع بيئة شركة تصنع الملابس تباع منتجاتها لشركات البيع بالتجزئة، وتظهر الميزة الرئيسية لطبيعة البيئة المتغيرة في التحول السريع في الأزياء خاصة بالنسبة للرجال والنساء من الطبقات الاجتماعية العليا الذين يسايرون الجديد من الأزياء.

وأخيرا يمثل الرباعى البيئة متغيرة في آن واحد. ولا تتميز هذه البيئة بعدم إمكانية التنبؤ بالأحداث والاتجاهات فقط بل إن عدد العملاء والموردين والمنافسين ومدى الخبرة والمعارف اللازمة للمنافسة يتجاوز الرباعيات الأخرى بقدر كبير جدا. ومن المنظمات التى تعمل في بيئة كهذه شركات صناعة المعدات الالكترونية وبرامج الحاسب الآلى ولوازمها والآلات الحاسبة الصغيرة. ومثال آخر لذلك، مستشفى عام يعمل في بيئة تتميز بالتغييرات المتسارعة وعدم إمكانية التنبؤ بما يحدث فيها خاصة فيما يتعلق بالابتكارات التقنية (مثل معدات التحليل والتشخيص بالكمبيوتر، ومعدات الجراحة الدقيقة، ونظم السلامة التى تعمل بنظام آلى) والجو السياسى العام (مثل التأمين الصحى العام والتشريعات المتعلقة بتحديد تكاليف العلاج) زيادة على ذلك ينعين عليها أن تواجه الزيادة المستمرة في جمهور المستفيدين ومنافسة الأعداد المتزايدة من المؤسسات العاملة في المجال الصحى.

غموض البيئة: كما يوضح شكل ١٦ - ٤، يمكن دمج جاذبي البيئة لتحديد درجة الغموض في البيئة^{١١}. فكلما تحولت البيئة من بيئة مستقرة وبسيطة إلى بيئة متغيرة ومعقدة تقل المعلومات المؤكدة حول البيئة، وتتضائل مفردة آثار الإجراءات المحددة التى تتخذها المنظمة للحد الذى يجعل من عملية اتخاذ القرارات الادارية غير مؤكدة (غير مضمونة النتائج). ففى الرباعى الأول في مثالنا السابق، تتأثر قرارات المديرين في شركة الأدوية الكرتونية بعوامل ومتغيرات محدودة، وعليه يمكن أن تكون نتائج القرارات المتخذة في هذه الحالة مؤكدة إلى حد ما. أما مدير المستشفى في المربع الرابع من جهة أخرى، فيواجه حالة من الغموض فيما يتعلق باتجاهات وسلوك وتصرفات العملاء والموردين والمنافسين، وفي هذه الحالة تتخذ القرارات في ظروف تتميز بالغموض.

البيئة الداخلية (المنظمة):

توفر النشاطات البيئية للمنظمة فرصا لانتاج السلع والخدمات التى تبقى المنظمة عاملة وفاعلة، كما أنها تشكل، في نفس الوقت تحديات يمكن أن تحد بقاء المنظمة واستمراريتها أو توفر لها إمكانية إعادة النظر في توجهاتها بحيث تحقق مستوى أعلى من الأداء. فمؤسسة كرايسلر (Chrysler) تعرضت لعدة سنوات لضياح الكثير من الفرص عليها، وكانت أن تقع فريسة للتنافس إلا لأنها استطاعت أن تعيد النظر في توجهاتها، تحت قيادة لى لايوكا (Laocoo) واستطاعت تقديم منتجات بمواصفات صناعية جديدة مثل سيارة كى (K-car) والحافلات أو الشاحنات الصغيرة المقلدة.

ولتتمكن المنظمة من استثمار الفرص المتوافرة في البيئة، أو مواجهة تهديداتها، لابد أن تتوفر لها القدرة على تحقيق ما خططت لعمله^{١٢}. وترتبط هذه القدرة على الانجاز بمواردها - أى أهدافها وهيكلها والقوى العاملة فيها - وسيتناول الفصلان التاليان هذه العناصر بالتفصيل، فيما نتناول في هذا الفصل نسج المنظمة الذى يمكنها من العمل، و يوضح السبب وراء قيامها بأعمالها بالطريقة التى تؤديها بها. وسنطلق على ذلك مصطلح الثقافة التنظيمية.

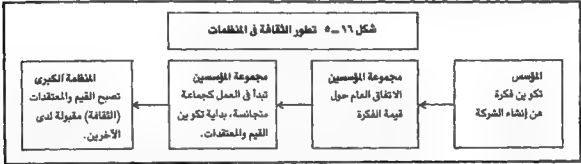
تعريف الثقافة التنظيمية:

لننظر في المثالين التاليين:

- استقال مايك كوفمان (Mike Kaufman) من وظيفته الادارية في إحدى الشركات التى ظل يعمل بها عشر سنوات، ليعمل في وظيفة تتحدى قدراته كمدير فرع، في إحدى الشركات الكبرى للربحية والتى تعمل في مجال نشاطا يختلف عن الأولى. أدرك مايك، بعد مرور أقل من سنة مع الشركة الجديدة، أنه لن يستطيع العمل بنجاح في شركة يؤمن مديروها بالتنافس الحاد والقاسى داخل الشركة وخارجها.
- كان لكاي سمبسون (Kay Simpson) أفكار خلاقة ومبدعة لزيادة حصة السوق بالنسبة لمنتجات الوحدة التى تعمل فيها ولكنها اكتشفت من جهة ثانية، أن هذه الأفكار كانت تتعارض مع فلسفة الشركة المحافظة ضد المخاطرة. ولذلك أحست بالإحباط وبدأت تفقد دافعيتها كلما فلت على الشركة العديد من الفرص.

يوضح هذان المثالان وغيرهما ظاهرة تنظيمية تتعامل أهميتها تسمى ثقافة المنظمة، والتي تعرف بأنها (الفلسفات، والمفاهيم، والقيم، والافتراضات والمعتقدات، والتوقعات، والاتجاهات، والمعايير التي تربط بين أجزاء المنظمة في بوتقة واحدة والمشاركة بين العاملين)^{١٤}. وتشكل كل هذه المفاهيم السلوكية مجتمعة الاتفاق الجماعي المعلن وغير المعلن، في المنظمة حول كيفية اتخاذ القرارات ومعالجة المشكلات في المنظمة، وبعبارة أخرى، توفر الإطار الذي يوضح «الطريقة التي يؤدي بها العمل في المنظمة»^{١٥}.

تتضمن المادة المكتوبة حول هذا الموضوع بالعديد من الأمثلة الخاصة بالثقافة التنظيمية وأثرها على المنظمات. فشركة دلتا للطيران تركز على العمل الجماعي بين العاملين، وتؤمّن شركة هيويت باكارد، بالمغامرة. فيما تتجه شركة البيس كولا نحو السلوك الإداري الطموح والمقدام داخل وخارج المنظمة^{١٦}. فالثقافات التنظيمية حقيقة موجودة لا تتغير. وما نود استكماله في هذا الجزء هو وضع إطار لفهم الكيفية التي تؤثر بها الثقافة في السلوك التنظيمي، وعلى وجه الخصوص كيفية تصميم وبناء للمنظمات، وهي للوضوعات التي سيتم تناولها بالتفصيل في الفصلين: السابع عشر والثامن عشر.



"The Role of the Founder in Creating Organizational Culture", By Edgar H. Schein: *Organizational Dynamics*, Summer, 1983, p. 17.

مأخوذ بآلن من العاشر، من :

أسس الثقافة التنظيمية :

مع الأهمية المتزايدة للثقافة في دراسة تطبيق السلوك التنظيمي، أصبح الاهتمام يتزايد نحو الكيفية التي تتكون بها الثقافات في المنظمات. ولعدم توافر نظريات ونماذج متكاملة يرى إدغار شين (Edgar Schein) أن أفضل طريقة لدراسة تكون بين ثقافة تنظيمية هي ملاحظة ما يجري في شركة تكونت حديثاً^{١٧}.

يعرض شكل ١٦ - ٥ تخطيطاً مختلفاً لخلق شن (Schein) وعموماً فإن أهم تلك المراحل هما المرحلتان الأولى، حيث يبدأ المؤسسون عادة بفكرة عامة حول كيفية تحقيق النجاح في مجال ما - أي تخطيط نظري في آرائهم استناداً إلى خبراتهم في مجال الثقافة التنظيمية التي ترعرعوا فيها. وعندما تدخل مجموعة من المؤسسين في المشروع ينطلق التخطيط النظري من مرحلة الاتفاق العام للمجموعة إلى الطريقة التي يجب أن تنفذ بها الفكرة، وتعرض بعض العوامل التي يمكن أن تكون نماذج الثقافة التنظيمية في جدول ١٦ - ٦. لاحظ أن كثيراً من هذه العوامل قد تم تناولها سابقاً في هذا الكتاب، الأمر الذي قد يعكس الأهمية التكاملية للثقافة بالنسبة لمفهوم السلوك التنظيمي.

تعكس الثقافة التنظيمية التفاعل المتداخل لأراء وغيرات المؤسسين الأساسيين وأعضاء مجموعة المؤسسين.

- وقد تبقى هذه الآراء والمعتقدات التي يأتي بيانها، ثابتة على مر الزمن :
- الذين هم العامل الرئيس لنجاحنا، ولذلك علينا تكريس كافة الجهود لخدمته.
 - يمكن أن تنشأ الأفكار في أي جزء من المنظمة، ولذلك علينا أن نتمسك دائماً بالنماذج التي يتبع فرصة التعبير وإبداء الآراء.
 - ومن جهة أخرى يمكن أن تتبدل المعتقدات تبعاً لتجارب مجموعة المؤسسين.
 - الطريقة الوحيدة للعمل بنجاح هي استثمار ما لا يزيد عن عشرة في المائة من الأموال المتوافرة في أي مشروع من المشروعات «هذه

الفكرة قد تتغير إلى: يختلف مقدار الاعتمادات المالية التي تخصص للاستثمار في النشاط الرئيسي للمنظمة تبعاً للمخاطر والفرص المتوافرة على ألا يتجاوز عشرين في المئة من الموارد المالية المتوافرة كأقصى حد.

«الطريقة الوحيدة لإدارة وتوجيه نشاط جديد متنام هي مراقبة كل العاملين مراقبة دقيقة». هذه الفكرة قد تتغير إلى «سنعمل على تعيين وتدريب أفضل العناصر ثم نوفر لهم السلطة والمسؤولية لتحقيق أهدافهم المرسومة».

ترسيخ الثقافة التنظيمية :

إن تحديد العناصر الثقافية بالنسبة للمؤسس للنشأة أو مجموعة المؤسسين يمثل جانباً واحداً، بينما يمثل قبول أو ترسيخ هذه العناصر بحيث تصبح جزءاً من المنظمة – جانباً آخر. فالعملية الأساسية لترسيخ الثقافة التنظيمية عملية تعليمية يتم بموجبها تعلم الأنماط السلوكية والنشاطات المقررة من خلال التجارب والرموز والتصرفات المحددة الواضحة.

هناك عدة طرق يمكن أن تستخدم في ترسيخ وتوطيد عناصر الثقافة التنظيمية، ومن بين أهم هذه الطرق الآتي:^{٢١}
الجهيزات الرسمية: وتشمل: رسالة المنظمة، وميثاقها، ومبادئها، وأنظمتها الأساسية، الموجهة نحو العلاقات مع العملاء والعاملين. ومن أمثلة ذلك عدم قبول شركة لنترا لتسريع العاملين خلال فترة الركود الاقتصادي، ومبدأ جى سى بينى (J.C. Penney) «الزبون دائماً على حق».

تصميم المبنى: يمكن أن تعطى طريقة تصميم المبنى فكرة معينة للعاملين أو الزائرين: فبالنسبة للشاهقة والمواقف المخصصة والمنظمة والمكاتب الأنيقة البعيدة عن العاملين تعطى صورة مختلفة عن المبنى ذى الطوابق الثلاثة، الممتد على غير اتساق ونظام وبدون مواقف للسيارات والمكاتب المفتوحة.

القدوة: وتشتمل بالتركيز على الطريقة التي يتصرف بها القادة نحو العاملين وتعليمهم وتدريبهم. فهارولد غرينين (H. Green)، مدير شركة إى تى اندتى (IT and T) كان ينتقد مسؤوليه من المديرين أمام الآخرين، فيما يشجع مديره وشركة هيلوت باكارد مسؤوليه بتطبيق فكرة «الإدارة» من طريق المرور بالمواقع».

شكل ١٦ - عناصر نماذج الثقافة التنظيمية

- ١ - علاقة المنظمة مع بيئتها: بأمان النظر أكثر في الافتراضات الأساسية حول علاقة الإنسانية بالطبيعة، يستطيع المرء تحديد ما إذا كان المسؤولون الرئيسيون في المنظمة ينظرون إلى العلاقة (مع البيئة) على أنها علاقة سيطرة، أو إزعاج، أو انسجام، أو تلازم، أو خلاف ذلك.
- ٢ - طبيعة الواقع والحقائق: في هذا الجانب نجد القواعد اللغوية والسلوكية التي تحدد الشيء الحقيقي من غيره. وما هي (الحقيقة أو الواقع) وكيف يمكن تحديد الصحيح وما إذا كان الواقع قد (انكشف) أو (تم اكتشافه) وتحديد المفاهيم الأساسية للواقع وما إذا كان خطياً أو بنظام الدورات مستمراً على وتيرة واحدة أم في نشاطات متعددة، وتحديد مفاهيم أساسية مثل محدودية المساحة، أو عدم محدوديتها، وهل الفكرة جماعية؟ أم فردية؟ وهكذا.
- ٣ - نوع الطبيعة للبشرية: ماذا يعنى أن تكون إنساناً وما هي الخصائص التي تعتبر ذاتية أم مطلقة (عامة)؟ هل طبيعة البشرية أم شريفة أم بين هذا وذاك؟ هل يمكن للبشر بلوغ مرحلة الكمال؟ أيهما أفضل النظرية (١) أم النظرية (٢)؟
- ٤ - طبيعة النشاط البشري: ماهو الشيء «الصائب» الذي يفعله البشر على أساس الافتراضات السلبية حول الواقع والبيئة والطبيعة البشرية. هل تكون نشاطاً وفعالاً أم سلبياً أم متطوراً ذاتياً أم ماذا تكون؟ ما هو العمل وما هو اللعب؟
- ٥ - طبيعة العلاقات الإنسانية: ما هي الطريقة «الصحيحة» لعلاقة الناس ببعضها ولتوزيع القوة ونشر الحب، هل الحياة تعاون أم تخافس؟ فردية أم جماعية أو اشتراكية؟ هل تقوم (الحياة) على السلطة التقديرية الموروثة أم على القانون أو على الكارزما (القوة الشخصية) أم ماذا؟

مأخوذ بآلان من الناشر: "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture", By Edgar H. Schein, Organizational Dynamics, Summer, 1983, p. 16.

الرموز العننية : وتشمل نظم الحوافز والمكافآت، ورموز المركز، ومعايير الترقية.

الروايات والقصص والأساطير : تساعد القصص التي تتناول نشأة المؤسسة -بعضها صحيح والآخر أسطوري- في توطيد أي ثقافة. ومن أمثلة ذلك تأسيس شركة آبل للحاسبات الآلية (Apple Computers) في مرة (أو مرارا) السيارات لأحد المؤسسين.

موضوع اهتمام القادة : ما هي الأشياء التي يهتم كبار المديرين بمعرفتها؟ هل يهتمون بالتقارير المالية اليومية وحضور الموظفين أم إن هناك اتجاها غير محكم للرقابة؟

ردود الفعل تجاه الأزمات : كيف يتفاعل القادة مع الأزمات خاصة عندما تكون المعايير غير واضحة مما يوحى بالكثير عن المنظمة. فشركة حوسن وجولسون مثلا كانت ماثرا الاعجاب لتصرفات قائمتها المعتدة والمنطقية والعادية خلال أزمة تالينول.

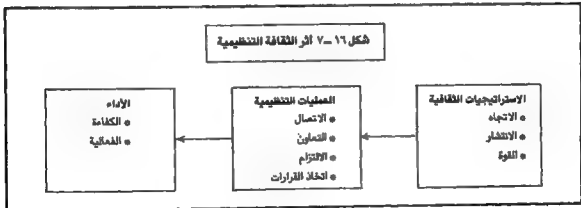
التركيب التنظيمي : ويشمل التركيز على نظام المركزية أو اللامركزية، والتسلسل الصارم لسلطة إصدار الأوامر، والاتصال في اتجاه واحد أو اتجاهين، من يكون مسئولاً لدى الآخر وما شابه ذلك.

النظم الداخلية للتنظيم : ويمكن أن تشمل العوامل الآتية : من يتحكم في المعلومات، ومن يحمل عليها، ومتى يتم تقويم الأداء، ومن يشارك في عملية اتخاذ القرارات^{٢٣}.

سياسات شؤون الموظفين : وربما تكون هذه من أوسع التعبيرات عن الثقافة، على الأقل من وجهة نظر العاملين. وتشمل : الأمثلة على هذه السياسات المتعلقة بالتعيين، والاختيار والتوزيع، والترقيات، وإنهاء الخدمة والتقاعد. بالرغم من أن هذه القائمة لا تشمل كل عوامل توطيد الثقافة إلا أنها توضح الكيفية التي يتم بها ترسيخ الثقافات. وقد دلت التجربة على أنه بينما تعمل كل هذه العوامل مجتمعة، إلا أنها تختلف من حيث درجة الأهمية. ووفق ما يراه شين، فإن للقدوة وللجوانب التي يهتم بها المديرين، وردود الفعل تجاه الأزمات أكبر قدر من التأثير على العاملين^{٢٤}.

أثر الثقافة على العمليات التنظيمية :

كما يستنتج من النقاش السابق، من الممكن أن يكون للثقافة التنظيمية تأثير كبير على المنظمة والعاملين بها. وسوف نتطرق في هذا الجزء إلى الطريقة التي تؤثر بها الثقافة على مختلف العمليات داخل المنظمة. وكما هو موضح في شكل ١٦-٧، سيكون تركيزنا على كيفية تأثير الثقافة على المنظمة.



السلوك في المنظمات الثقافة التنظيمية وشركة كاميرون للحديد

تعلمت شركة كاميرون للحديد درساً مهماً خلال السنوات القليلة الماضية، وهو أن إجراء أي تغييرات في السياسات والاستراتيجية والعمليات يجب أن يأتي من قمة الشركة. وقد ورد على لسان رئيسها فيليب بيرزو (Philip Barrow) يجب أن تتخذ إدارتنا قراراً بتغيير ثقافة شركتنا، لقد كنا ندير العمل على أساس أننا نعمل في سوق نشط وسنظل دائماً نعمل على أساس ذلك، علينا أن نتعلم ونذكر أننا نستطيع تقديم منتجات على درجة عالية من الجودة بأقل التكاليف.

لقد تعلم مديرو شركة كاميرون أن إعادة صياغة ثقافة الشركة ليس مشروعاً قصير المدى. يجب أن يبدأ المشروع عند الإدارة العليا حيث يكون الالتزام به، يصحح أحد كبار المديرين.

لقد كانت شركة كاميرون من الشركات الرائدة في توفير معدات آبار البترول على مدى عشرات السنين، إلا أن هذه الصفة لم تستمر حينما بدأت الشركة في توجيه جهودها الصناعية والتسويقية وجهة جديدة، حينما جاء على لسان دون وبلان (Doug Whelan)، نائب الرئيس للتسويق حيث يقول «بداناً في تصنيع وتوفير أجزاء الطائرات منذ نهاية الخمسينيات إلا أن نشاطنا في مجال معدات البترول قد حجب هذا النشاط» ويضيف وبلان «مذكر لنا أحد عملائنا أنه لا يتوافر لهم الوقت الكافي لتعليم شركة لمدات آبار البترول كيف تقوم بصناعة أجزاء الطائرات».

تطلب اتخاذ قرار بشأن كيفية تغيير ثقافة الشركة فترة من الزمن وقدراً من التفكير والتخطيط. «أذن أننا أمضينا شهرين أو ثلاثة في مناقشة الأهداف وطريقة التنفيذ فيذكر وبلان «كان علينا تحديد أسواقنا الرئيسية والبحث عن طرق لدعمها وتوسيعها» أدرك مديرو شركة كاميرون بأنه ينبغي على الثقافة الجديدة، التركيز على خفض النفقات مع تحسين الدرجة النوعية للمنتج إذا ما أرادت أن تحتفظ بقدرة التنافسية في أي من أسواقها. وقد وضعوا برنامجاً يركز على كافة المعايير في المنتجات، مثلاً، بهدف إلى الارتقاء بخصوبة المنتج في كل خطوات الإنتاج في الشركة وقد نجح البرنامج بصورة تجاوزت التوقعات حيث يلاحظ وبلان «مرهومان، حتى الآن، على تطبيق هذا البرنامج دون وجود وحدة (منتج) معينة» «أما فيما يخص فلم تصل إلى معدل صفر في المنتجات المعيبة خلال الشهر الواحد بل إلى أقل عدد من الوحدات المنتجة المعيبة كان لثنتين».

مأخوذة من :

B. Shock: "Cameron Finds Its Philosophy Change Clicks", Houston Chronicle, May 27, 1986, sec 3, p. 1.

وهناك ثلاثة عوامل مترابطة ببعضها البعض تحدد الطريقة التي تؤثر بها الثقافة على المنظمة وهي : الاتجاه والانتشار واللغوية^{٣٦}. ويدخل في طريقة العمل اتجاه تأثير الثقافة إلا أن المهم هو الكيفية التي تتفاعل بها عناصر الثقافة مع استراتيجية العمل الناتجة. فإذا كان الاتجاه أو الاستراتيجية الحالية للمنظمة ناجحة... مثلاً... فإن الثقافة التي تتخذ فلسفة «لا تفرجح المركب»... أي أتوك الحالة على ما هي عليه دون تغيير... قد تكون المناسبة، من ناحية أخرى، نجد أن شركة جنرال موتورز قد اتجهت إلى أن تصبح أكثر إقداماً في نشاطها للصناعة^{٣٧}، وفي هذه الحالة فإن فلسفة «لا تفرجح المركب» قد تثبت عدم جدواها.

انتشار ثقافة ما هو مدى شيعتها بين العاملين؛ أي هل تفهم ثقافة المنظمة بنفس الصورة بالنسبة لكل العاملين، أم أن بعض العاملين يفهمها بصورة مختلفة؟ فإذا كان التأثير على سلوك كل عضو في جماعة عمل متكاملة أو قسم يختلف عن الآخرين... مثلاً... فمن الصعب الوصول إلى إجماع أو اتفاق عام^{٣٨}.

أخيراً، يمثل الضغط الذي يمكن أن تبسطة الثقافة على أعضاء الجماعة، مهما كان اتجاهه، قوة تأثير الثقافة، وبعبارة أخرى، هل الثقافة راسخة للحد الذي يجعل أعضاء الجماعة يتبعون ما تمليه عليهم مهما كان؟ أم أن الثقافة ضعيفة إلى حد ما وتقدم توجيهاً

عامة فقط لأعضاء التنظيم؟، لنفترض، على سبيل المثال، أن إحدى الوكالات التجارية المتخصصة في مجال المواد الكيماوية طلبت من مورديها الاثنين شحنة طارئة من المنتج بصيغ تختلف قليلا عن بعضها، فقد يحس، مدير المنتج في الشركة ذات الثقافة التنظيمية الراسخة بضرورة رفع هذا الطلب عبر القنوات الرسمية ليتخذ قراراً بشأنه فيما قد يدرك نظيره في الشركة ذات الثقافة التنظيمية غير المحكمة أهمية عامل الوقت بالنسبة لهذا الطلب فيقتض بعدير المصنع ورسائله مباشرة فيما يتعلق بطلب العميل.

لقد امتد أثر الثقافة على العمليات التنظيمية وأصبح ذا أهمية كبيرة. وكما يوضح شكل ١٦ أ، فإن المعتقدات والقيم المشتركة تجعل عملية الاتصال أسهل، و ينتج منها مستوى أفضل من التعاون والالتزام وتبسط عملية اتخاذ القرارات^{٢٤}.

قام بعض الباحثين بدراسة مدى مقاسمة الأفراد للقيم والمعتقدات السائدة في ثقافة المنظمة التي يتمتعون إليها. فعندما يشاطر شخص ما الآخرين المعتقدات المتأصلة في ثقافة المنظمة ويتصرف وفقاً تماماً فمن الممكن أن يعتبر «جذبا مخلصا» وحينما لا يكون هناك توافق سلوكي أو ثقافي، فمن الممكن أن ينظر للشخص على أساس أنه «توفيق» أو «خارج عن جماعته». ويمكن اعتبار هذا التحليل اعتقادات المفهوم معايير الجماعة ولكن من المنظور التنظيمي الأشمل.

يبدو أن هذه التأثيرات الثقافية تزيد من الكفاءة التنظيمية عن طريق توضيح النشاطات وجعلها أسير للمفهوم ولكن كيف يمكن تحسين درجة الفعالية؟ لم ينطق المحفلون بالحكم في هذا الأمر بعد^{٢٥}، فيما يرى الباحثون أنه من الممكن أن يكون للثقافة أثر إيجابي على الفعالية إذا ما بين النمط السلوكي للعاملين اتجاه تحقيق الهدف ونفعهم إلى اتباع معايير وأهداف المنظمة، ومن الأمثلة الصادرة لذلك، في مجال الرياضة للمحترفين، فريق بوسطن لكرة السلة بموروثه الراسخ وتاريخه في الفوز بالبطولات.

من ناحية أخرى، يمكن أن يكون للثقافة أثر سلبي على الفعالية إذا ما وجهت أعضاء الجماعة بعيدا عن تحقيق الأهداف التنظيمية، ودفعتهم إلى الفوضى في اتجاه غير فاعل، فقد كانت الشركة المتحدة للكيماويات (الآن المؤسسة المتحدة) تتميز بثقافة أو اتجاه يقوم على «البقاء فقط قبل تسلم أيد هينيس، إلا أن هينيس قد حول هذا الاتجاه إلى التركيز والتأكيد على التفوق الأداء المتميز.

شكل ١٦ أ- تأثيرات الثقافة التنظيمية الراسخة

المعيار أو النظام	التأثير	أمثلة
الاتصال	لا يحتاج العاملون إلى تبادل المعلومات حول المسائل التي تدخل ضمن التوجيهات المشتركة. على المتلقي أن يعرف سبب عدم نقل معلومة أو توجيه إليه.	يرفض أحد المديرين الاستشهاد بما يقوله ونشره في الصحف قبل إجازتها من قبل مديري المستوى الأعلى.
التعاون	يتعاون العاملون باختيارهم دون الحاجة لفرض ذلك عليهم	يتجذب المراقبون الجويين الاختناقات وبطء حركة الطيران بالتكيف مع الوضع. (أي الاسراع بإقلاع الطائرات ومهبوطها بدلا من اتباع الاجراءات والتصمسك بها).
الالتزام	حينما يواجه المديرين ظروف جديدة أو. اتخاذ قرارات رئيسية، يقومون بدراسة الوضع أولا لمعرفة أثره على المنظمة.	يقوم المديرين بدراسة أثر تعيين موظف من خارج المنظمة على الموظفين القائمين على العمل.
اتخاذ القرارات	تساعد المعتقدات والقيم الراسخة والمشاركة على وضع مجموعة متجانسة من الافتراضات التي تستند عليها القرارات.	يتم نقل العاملون إلى وحدات أخرى في الظروف الاقتصادية الصعبة قبل تسريحهم عن العمل أو إنهاء عقود عملهم.

^{٢٤} "Implications of Corporate Culture: A Manager's Guide To Action", By Vijay Sethi, Organizational Dynamics, Autumn 1983, pp. 10-12.

مأخوذ بآذان من الناشر :

ملاحظة ختامية :

هل الثقافة التنظيمية فكرة تستحق المزيد من الدراسة؟ أم إنها بدعة إدارية ضمن قائمة البدع المتنامية والتي ستتدثر خلال فترة وجيزة؟^{٢٠} يبدو أن الآراء حول هذه المسألة متباينة. ففي الجانب الملمى يشير الخبراء إلى مفاهيم مثل الإدارة بالأهداف، والتدريب في العلاقات الانسانية والشبكة الادارية وخلافها، على أساس أنها موضوعات «ساخنة» تم ترويجها باعتبارها «ال» طريقة للوصول إلى إدارة أفضل، ولكن أهميتها انحسرت منذ ذلك الحين.

مرضت وجهة النظر المخالفة من قبل رالف كيلمان (Ralph Killman) وزملائه الذين أعلنوا :

إننا نعتقد أن موضوع ثقافة المؤسسة موضوع حيوى وهام لا يمكن صرف النظر عنه باعتباره بدعة أخرى من البدع الادارية. فالثقافة هى الطاقة الاجتماعية التى تدفع المنظمة للعمل أو تعجز عن دفعها للعمل. فإفعال الثقافة والاتفات إلى موضوع آخر هو الافتراض، مرة أخرى، بأن الوثائق والاستراتيجيات والبنيات التنظيمية الرسمية ونظم الحوافز كافية لتوجيه السلوك البشرى في المنظمة. على العكس تماما إذ أن أغلب ما يجرى في المنظمة يسير بهدى الخصائص الثقافية للفهم المشترك والافتراضات الخفية والقوانين غير المكتوبة^{٢١}. تتميز الثقافة التنظيمية بالتفرد من حيث إنها تشمل الكثير من الموضوعات التى قمنا ونقوم بتناولها في هذا الكتاب، على أنها، من ناحية أخرى، من الموضوعات التى يصعب فهمها وبالتالي دراستها وقياسها. ولذلك فانه من المصير الاجابة عما إذا كانت الثقافة إحدى البدع أم لا.

شكل ١٦ -٩ التوافق بين الثقافة والسلوك



موجز للمدير:

- ١ - يعمل الناس في منظمات، وتعمل المنظمات في بيئات. وتحدد البيئة الخارجية بعناصرها الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والتقنية الإطار لدراسة المنظمات.
- ٢ - يتناول تحليل البيئة الاقتصادية الوضع الاقتصادي، والموردين، والعملاء، والمنافسين، و يساعد مثل هذا التحليل المديرين في تحديد الفرص المتوافرة والأخطار الموجودة خارج المنظمة.
- ٣ - بمرور الزمن أصبح اهتمام المديرين يتزايد بتأثير البيئة السياسية، وتأثير مصادر النفوذ السياسى المختلفة ونشاطاتها على المنظمات بصورة يومية.
- ٤ - تفرض الاتجاهات الديموغرافية، والاحتياجات الفردية المتغيرة (الاختلافات بين الثقافات) على المديرين أن ينظروا إلى العملاء والعاملين من وجهة نظر مختلفة.
- ٥ - تحدث البيئة التقنية -العمليات المتكررة ونقل التقنية -تغييرا في الطرق التي تتنافس بها المنظمات و يعمل بها المديرين.
- ٦ - تسبب البيئة الخارجية درجات متفاوتة من الغموض بالنسبة للمديرين والمنظمات. وبما أن المنظمات تسعى إلى تجنب الغموض، وحالة عدم التأكد؛ فإن المديرين يحاولون التحكم في درجة الغموض بشتى الطرق.
- ٧ - تؤثر الثقافة التنظيمية -المعتقدات والقيم والاتجاهات والمعايير المشتركة التي توحد المنظمة - للعاملين إطارا لتوضيح «الطريقة التي يؤدي بها العمل في المنظمة»
- ٨ - تبدأ الثقافة، في المنظمة التي تنشأ حديثا، عادة بأراء وتجارب مؤسسيها والتي تنتقل تدريجيا لمجموعة المؤسسين ومن ثم إلى المنظمة عندما تنمو وتنتشر.
- ٩ - من ضمن العوامل المحددة التي يمكن أن تربط الثقافة في المنظمة بالبيئات الرسمية ومساحة أو حجم الحيز المكاني والقدرة أو النموذج الذي يحتذى والرموز والأساطير وردود الفعل تجاه الأزمات والنظم الداخلية للتنظيم وسياسات شؤون العاملين.
- ١٠ - من الممكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية على كل العمليات التنظيمية والسلوك الفردي، واعتمادا على توجه الثقافة وانتشارها وقوتها، تتأثر نظم الاتصال والتعاون والالتزام وعملية اتخاذ القرارات في المنظمة.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - لماذا أصبح من اللازم على المديرين تحليل البيئة الخارجية للمنظمة بدقة قبل اتخاذ قرارات رئيسية؟
- ٢ - ما هي العوامل التي تسهم في غموض البيئة بالنسبة للمنظمة؟
- ٣ - ما هي الاتجاهات الديموغرافية التي ينبغي على المديرين أخذها في الاعتبار في قيادة العاملين والاشراف عليهم؟
- ٤ - كيف يمكن أن تؤثر التغييرات في البيئة التقنية على سلوك الأفراد في المنظمات؟
- ٥ - إذا كانت فكرة الثقافة التنظيمية على درجة عالية من الأهمية، فلم تصعب دراستها وقياسها؟
- ٦ - تحاول هذا الفصل موضوع تركز بين الثقافة التنظيمية من منظور المؤسسة أو الشركة التي تكونت حديثا، فكيف يمكن أن تتغير الثقافة في منظمة قائمة؟
- ٧ - كيف يمكن أن يؤثر تصميم المكان أو الموقع على الطريقة التي تتوطد بها الثقافة في المنظمة؟ هل تستطيع أن تعطى مثلا لذلك من تجاربك الخاصة؟
- ٨ - لماذا تعتبر القدرة والجوانب التي يهتم بها الفكرة وردود الفعل في الأزمات أكثر العوامل أهمية في ترسيخ وتوطيد ثقافة المنظمة؟
- ٩ - ناقش الكيفية التي يمكن أن تؤثر بها الثقافة التنظيمية على العمليات داخل المنظمات.
- ١٠ - هل تعتقد أن الثقافة التنظيمية هي مجرد بدعة إدارية أخرى أم تعتقد أنها جانب هام في دراسة السلوك التنظيمي؟

حالة دراسية في البيئات التنظيمية

شركة آى بي ام (IBM)

نادراً ما يمر شهر دون أن تقوم دور النشر الكبرى بنشر مقال مطول عن الشركة المالية لمعدات الأعمال. تجدد هذه المقالات مركز الشركة المحترم، وسيطرتها على سوق الحاسبات الآلية (بما فيها الحاسبات الشخصية)، وتوجهها نحو الزبائن، وتغلانها في تسويق منتجاتها، وخدمة عملائها، وصلة العاملين فيها.

ظهر العديد من الروايات، المنتشرة بين الناس والمشهورة، التي تلقى الضوء على الثقافة الخاصة بالشركة من وجهة نظر العاملين. ولننظر في الآتي:

• لن نيس «ماكس نوى» اليوم الذى ترك فيه العمل بشركة آى بي ام، فقد كان يعمل مديراً للمبيعات في فرع الشركة بالولايات المتحدة، وهو في بداية الثلاثينيات من عمره يقسم الحاسبات الشخصية بنجاح كبير. وبعد تفكير طويل قرر قبول وظيفة مماثلة مع شركة كومباك. لقد أمضى ماكس كل اليوم وهو يحاول مقابلة رئيسه المينش وانتهى لقاءه به بمخبات له بالحد الفوار. وخلال دقائق معدودة وصل أحد حراس الأمن بالشركة إلى مكتب «نوى» ليراقبه وهو يجمع أشيائه الخاصة ويوافق حيث تنق سيارته الخاصة وقد لخص «نوى» الموقف بقوله: «لقد كنت قريباً من مركز السلطة أو النفوذ ذات يوم وفي اليوم التالي رموا بى (كقطعة لحم ترمى للكلاب).

• تلقى «دوغلاس بيركه» قبل عدة سنوات، ترقية يقرب عليها نقله من اتلانتا. وبعد إعلان ترقيته مباشرة، أصيبت طفلة بمرض خطير في الكلى، فخشي أن يتخلف عن «سرعة العمل» في آى بي ام: إذ أن مرض ابنته قد شغل تفكيره. وفيه، فأبلغ الشركة بأنه لن يستطيع قبول الوظيفة الجديدة لهذه الظروف، فوافقت الشركة على إعادته لوظيفته السابقة دون جزاءات عليه، ولا زال يعمل مديراً لفرع اتلانتا.

• في نهاية عام ١٩٨٥، تم استصدار هذان ويلكس» مدير فرع شركة آى بي ام في بوكارتون بفلورينا إلى رئاسة الشركة بنيويورك لمقابلة اللجنة الإدارية. وقد تم استعاضة، في الواقع، للتحقيق معه إذ أن أحد المسوحات التي جرت مؤخرًا قد سجلت انخفاضاً في الروح المعنوية للعاملين في مصنع الحاسبات الشخصية الذي يديره لخمسة سنوات. فاللجنة تريد أن تعرف سبب حدوث ذلك، وماذا تم بشأنه، فحينما نشر المسوحات التي تجري سنوياً أشارت إلى وجود مشكلات ترتبط بأصغر مورد من موارد الشركة المعلاقة والتي تبلغ خمسين مليوناً من الدولارات، فإن الإدارة العليا للشركة لن تتردد في الدخول على المستوى الداخلي للشركة.

أغلب العاملين بشركة آى بي ام حياتهم العملية مع الشركة، فيما انضم لها أكثر من ٧٧٠ من المهنيين عقب تخرجهم في الجامعة مباشرة. كما أن معدل دوران العمل في الشركة (بالولايات المتحدة) يقل عن الثلاثة في المائة، وهو يعادل ثلث المعدل في الشركات الأخرى. ويتم تلخيص نتائج المسوحات التي تقوم بها الشركة فيما يسمى بـ «مؤثر الروح المعنوية للعاملين» وهو حالياً في أعلى مستواه ياته خلال عشرين سنة تقريباً. ويصف العاملون شركة آى بي ام، في المقابلات التي يتم نشرها بأنها تحمي وترعى العاملين بها وتحترم أراهم وتكافئهم على إنجازاتهم.

مع أن شركة آى بي ام تعتبر موضوعية ومتناغمة، فإن الفكرة العامة بأنها تحترم الحرية والأسرة الواحدة للشركة قد سرت فيها. فليس للعاملين نقابة أو اتحاد، كما لا توجد علاوة معيارية ثابتة. وبالنسبة للبعض، فلا حاجة لأي منهما (النقابة والعلاوة) لأن آى بي ام لا تفصل العاملين عن العمل وأن أغلب السياسات الخاصة بشئون العاملين توفر لهم الحماية وتحفظ حقوقهم.

على أن للعمل في شركة آى بي ام ثمنه. إذ يشك بعض العاملين في إمكانية تأثيرهم في أمور شركة تضاعف حجمها مرتين خلال ست سنوات. وقد ترك عدد قليل منهم العمل في الشركة لهذا السبب. ويقول أحد العاملين: «من أصعب المسائل أن توازن بين ما تعمل كل يوم وبين توجيهات الشركة. فهناك تروس ودواليب عديدة بحيث يتشاكل للرد عما إذا كان هناك شخص ما يقول قيادة هذه الآلة. وحتى أكثر المديرين طموحاً يدركون أن أقصى ما يمكن بلوغه هو دخولهم ضمن مجموعة الستةمئة والذين يحتل ترقيتهم في القائمة المعدة بالحاسب الآلي لآله الوظائف العليا البالغ عددها ألفاً وخمسمائة وظيفة.

يتزايد عدد المديرين الذين يهتمون من التركيز على القياس والتحديد الكمي للأداء باستمرار حيث يتم تقدير أدائهم على أساس مقياس مخدج (من ١ إلى ٥) كل عام يحصل ٨٪ منهم فقط على تقدير عال. الرقم ١ أعلى المقياس. وهذا يقضى بأن يقوم البائع ببيع عدد معين من أجهزة الحاسب الآلي، وعلى مدير المصنع إنتاج عدد معين من الطرقيات في فترة ربع سنة وهكذا... و ينتقد آخرون الشركة بأنها تحترم أنظمتها المتجسدة أكثر من احترامها للعاملين، وتحدث عن احترامها للفرد فيما تقوم بفحص عينات البول من المتقدمين للعمل بها لاستبعاد من يستخدم المخدرات لأنها تحترم العاملين فيها .

ومع تزايد الآراء السلبية هذه تجاه الشركة إلا أنها مجددة. فشركة أي بي إم تحفز العاملين فيها والذين يتجاوز عددهم الأربعين ألفاً بحكافة الآلاف منهم بزيادة رواتبهم بمبالغ ضخمة، وبمجموعة متنوعة من المزايا الإضافية وتمييز الأفراد بغض النظر عن مقدار إسهامهم في أداء الشركة، كما يتم تقسيم الوحدات الكبيرة إلى إدارات صغيرة تتكون من اثني عشر فرداً أو نحو ذلك حيث تكون على رأس كل جماعة تتكون من تسعة أو عشرة أفراد مدير واحد يتحدث إليهم و يتفاعل معهم بانتظام.

تركز الشركة على أن لكل فرد أهمية وتورد أمثلة عديدة على ذلك. ونقوم الفكرة على النتيجة الطبيعية لمبدأ احترام الفرد في أي بي إم وهو المبدأ الأساسي الذي يولف ثقافتها السائدة فيما تشمل العوامل الأساسية الأخرى المكونة لآطار ثقافتها الأداء المنطق للعمل وخدمة العملاء.

أسئلة إرشادية :

- ١ - على ضوء ما عرفتته عن شركة أي بي إم من هذه الحالة (وتجاربك وإطلاعتك الخاص) اذكر عناصر الثقافة التنظيمية لشركة أي بي إم.
- ٢ - ما تقييمك للثقافة أي بي إم من حيث الاتجاه والانتشار والقوة؟
- ٣ - هل تعتقد بأن ثقافة أي بي إم تسير وفق الاتجاهات للديموقراطية الحالية؟

ماخوذ عن :

Dennie Kneise: "Working at IBM: Intense Loyalty in a Rigid Culture", The Wall Street Journal, April 7, 1986, p. 22; and H. J. Hagedorn: "Everybody in the Pool... and Other Mysteries Solved by Corporate Culture Detectives", Across the Board, Oct., 1984, pp. 26-34.

Notes:

1. See Geoffrey Colvin, "What the Baby-Boomers Will Buy Next", *Fortune*, October 15, 1984, pp. 28-34; and Alan L. Otten, "Why Demographers Are Wrong Almost as Often as Economists", *The Wall Street Journal*, January 29, 1985, p. 29.
2. This section is reprinted from Andrew D. Szilagyi, Jr., *Management and Performance*, 2nd ed. (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1984), pp. 81-83.
3. See E. C. Gottschalk, Jr., "Firms Hiring New Type of Manager to Study Issues, Emerging Trouble", *The Wall Street Journal*, June, 1982, p. 1; and L. Kraar, "The Multinationals Get Smarter About Political Risks", *Fortune*, March 24, 1980, pp. 58-64.
4. T. Alexander, "Why Bureaucracy Keeps Growing", *Fortune*, May 7, 1979, p. 166.
5. See "Red Tape Blues", *Newsweek*, August 30, 1976, pp. 77.
6. See E. C. Gottschalk, Jr., "Promotions Grow Few as Baby Boom Group Eyes Managers' Jobs", *The Wall Street Journal*, October, 22, 1981, p. 1, and "An Uneven Flow of Management Talent", *Business Week*, February 20, 1976, p. 87.
7. See D. T. Hall, *Career in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1978), p. 170; and "America's New Immobility Society", *Business Week*, July 27, 1981, pp. 58-62.
8. R. Azzi, "The Saudis Go for Broke", *Fortune*, July 31, 1978, pp. 110-19; and R. Ball, "Why the Europeans Don't Think Like Us", *Fortune*, August 9, 1982, pp. 38-40.
9. N. Foy and H. Gordon, "Worker Participation: Contrasts in Three Countries" *Harvard Business Review*, May-June 1986, pp. 358-73.
10. See N. Hatvany and V. Pucik, "Japanese Management in America: What Does and Doesn't Work", *National Productivity Review*, Winter 1981-82, pp. 61-74; and T. Ozawa, "Japanese Chic", *Across the Board*, October 1982, pp. 6-13.
11. A. L. Morner, "For Sohio, It Was Alaskan Oil - or Bust", *Fortune*, April 1977, pp. 172-86.
12. V. J. Baldridge and R. Burnham, "Organizational Innovation: Individual, Organizational and Environmental Impacts", *Administrative Science Quarterly*, June 1975, pp. 165-76.
13. J. M. Utterback, "Innovation in Industry and the Diffusion of Technology", *Science*, February 1974, pp. 620-26; and W. H. Gruber and D. G. Marquis, eds., *Factors in the Transfer of Technology* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1971).
14. H. Mintzberg, *The Structuring of Organizations* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1979), p. 286; and G. G. Dees and D. W. Beard, "Dimension of Organizational Task Environments", *Administrative Science Quarterly*, March 1984, pp. 52-72.
15. See H. Aldrich, *Organization & Environment* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1979); and M. W. Meyer, *Environments and Organization* (San Francisco: Jossey-Bass, 1978).
16. R. Duncan, "Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty", *Administrative Science Quarterly*, September 1972, pp. 313-27; and I. J. Bourgeois, "Strategic Goals, Perceived Uncertainty, and Economic Performance in Volatile Environments", *Academy of Management Journal*, September 1985, pp. 548-73.
17. See Michael E. Porter, *Competitive Strategy* (New York: Free Press, 1980).

18. Vijay Sathe, "Implications of Corporate Culture: A Manager's Guide to Action", **Organizational Dynamics**, Autumn 1983, p. 5.
19. Ralph H. Kilmann, Mary J. Saxton, and Roy Serpa, "Issues in Understanding and Changing Culture", **California Management Review**, Winter 1986, p. 89.
20. See "Corporate Culture", **Business Week**, October 27, 1980, pp. 148-60.
21. Edgar H. Schein, "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture", **Organizational Dynamics**, Summer 1983, p. 17.
22. Ibid, pp. 21-24.
23. Larry L. Cummings, "Compensation, Culture, and Motivation: A Systems Perspective", **Organizational Dynamics**, Winter 1984, pp. 33-44.
24. Schein, "The Role of the Founder", p. 22.
25. Kilmann et al., "Issues in Understanding and Changing Culture", pp. 88-89.
26. See "Roger Smith's Campaign to Change the GM Culture", **Business Week**, April 7, 1985, pp. 84-85.
27. See "Changing a Corporate Culture", **Business Week**, May 14, 1984, pp. 130-38.
28. Sathe, "Implications of Corporate Culture", pp. 10-13.
29. See Gib Akin and David Hopelain, "Finding the Culture of Productivity", **Organizational Dynamics**, Winter 1986, pp. 19-32.
30. See "The Corporate Culture Vultures", **Fortune**, October 17, 1983, p. 66.
31. Kilmann et al., "Issues in Understanding and Changing Culture", p. 92.

Additional References :

- DEFRAK, R. S., M. T. MATTESON, D. M. SCHWEIGER, and J. M. IVANCEVICH. "The Impact of Culture on the Management Practices of American and Japanese CEOs". **Organizational Dynamics**, Spring 1985, pp. 62-78.
- DENISON, D. R. "Bringing Corporate Culture to the Bottom Line", **Organizational Dynamics**, Autumn 1984, pp. 4-22.
- DUNBAR, R. L. M., and N. WASILEWSKI. "Regulating Threats in the Cigarette Industry". **Administrative Science Quarterly**, December 1985, pp. 540-59.
- HREBINIAK, L. G., and W. F. JOYCE. "Organizational Adaptation: Strategic Choice and Environmental Determinism". **Administrative Science Quarterly**, September 1985, pp. 336-49.
- JELINEK, M. L. SMIRCICH, and P. HIRSCH, eds. "Organizational Culture". Entire issue of **Administrative Science Quarterly**, September 1983.
- KETS DE VRIES, M. F. R., and DANNY MILLER. "Personality, Culture, and Organization". **Academy of Management Review**, April 1986, pp. 266-79.
- LORSCH, JAY W. "Managing culture: The Invisible Barrier to Strategic Change". **California Management Review**, Winter 1986, pp. 95-109.
- MOREY, N. C., and F. LUTHANS. "Refining the Displacement of Culture and the Use of Scenes and Themes in Organizational Studies". **Academy of Management Review**, April 1985, pp. 219-28.
- SCHALL, M. S. "A Communication-Rules Approach to Organizational Culture". **Administrative Science Quarterly**, December 1983, pp. 557-81.
- TRICE, H. M. and J. M. BEYER. "Studying Organizational Cultures Through Rites and Ceremonials". **Academy of Management Review**, October 1984, pp. 633-68.
- TUNSTALL, W. B. "The Breakup of the Bell System: A Case Study in Cultural Transformation". **California Management Review**, Winter 1986, pp. 110-24.
- WILKINS, A. L. "The Culture Audit: A Tool for Understanding Organizations". **Organizational Dynamics**, Autumn 1983, pp. 24-38.

عناصر التصميم التنظيمي

في اجتماع تم مؤخرًا للمشرعين والمديرين بأحد مصانع دو بونت (Du Pont)، استفسر مدير المصنع عن تسلم حافظًا، من الحاضرين، بسبب خلو سجله من الحوادث^١، فرفع أغلب الحاضرين أيديهم. ثم سأل عن الذين منحوا مكافأة لقرنية الجودة النوعية للمنتج ليصبح منافسًا في الأسواق، فلم يرفع أحدهم يده. تشير هذه الواقعة البسيطة إلى وجود مشكلة رئيسية في إحدى المؤسسات المعروفة، وهي القدرة التنافسية وتنتج غير مرضية تظهرها المؤشرات المالية المختلفة.

يرى كثير من العارفين، داخل وخارج دو بونت، أن هذا الوضع يعكس حقيقة أن الشركة قد صارت مؤسسة أكثر بيروقراطية، ومتعددة المستويات التنظيمية، وتخشى المخاطرة وتتجه إلى عرقلة التنسيق وانسياب الأفكار البناءة. ولكن تتمكن الشركة من المنافسة، يحاول المسؤولون والمديرون في دو بونت إجراء تغييرات في الطريقة تداربها الشركة. ومن ضمن هذه التغييرات العديدة :

- تحول دو بونت من قاعدتها الصناعية في مجال الألياف الصناعية واللدائن البلاستيكية إلى مجموعة من الصناعات الحديثة تشمل المعدات الإلكترونية والكيمياء والزراعية.
- تنفيذ إجراءات أساسية لخفض التكلفة تشمل تخفيض عدد العاملين
- تقليص عدد المستويات الإدارية. فالإدارات التي كان لها - في بعض الأحيان - نائبان للرئيس أصبح لها واحد فقط الآن. كما أصبحت المستويات الإشرافية في المصانع أو أربعة بدلا من سبعة أو ثمانية.
- أصبحت أغلب الوحدات تدار ذاتيا مع لا مركزية اتخاذ القرارات ونقل المسؤولية للمستويات الأدنى بقدر الإمكان.
- التخلص من نطاق الإشراف المحدود والتقارير المطولة والاجتماعات المتكررة للمديرين والعاملين.

بالرغم من وجود قدر من المقاومة لهذه التغييرات الجوهرية إلا أن أغلب العاملين بشركة دو بونت يدركون أن الفوائد المستقبلية تتوقف على نجاح جهود إعادة التنظيم إلى حد كبير.

يوضح هذا المثال أحد المفاهيم الهامة في مجال السلوك التنظيمي وهو التصميم التنظيمي. سنقوم - في هذا الفصل - بتأدية العوامل الأساسية للتصميم التنظيمي، وسيتناول نقاشنا عرضا لجوانب التصميم والأهداف التنظيمية وللدخل التقليدي للتصميم التنظيمي، فيما يعرض الفصل الذي يليه جوانب وخصائص مدخل أحدث، أو المدخل الموقفي.

معنى التصميم التنظيمي :

نمى بالتصميم التنظيمي عملية تحقيق الجهد المنسق من خلال رسم وتحديد المهام والسلطة وانسياب العمل^٢.

يلفت هذا التعريف الانتباه إلى أربع نقاط على الأقل هي :

- ١ - تدل كلمة «تصميم» على أن هذه العملية عملية واعية من جانب المديرين مقصود بها تنمية أكثر التفاعلات والعلاقات فعالية داخل التنظيم.

— تشمل العملية النظر في العوامل التنظيمية الهامة، الخارجية منها (أى البيئة) والداخلية (أى التقنية والاستراتيجية) بالنسبة للمنظمة.

— ينتج عن جهود التصميم هيكل أو إطار للتنظيم.

— هناك ثلاث خطوات في هذه العملية هى :

١ — تجميع المهام عن طريق التخصص الوظيفى، وتقسيم الوحدات والعلاقات بين التنفيذيين والاستشاريين.

ب — وضع وتحديد وسائل التأثير مثل السلطة وسلسلة الأوامر ونطاق الإشراف، واللامركزية.

ج — استحداث أكثر الوسائل فعالية في تنسيق الجهود (كما عرضنا لها في الفصل التاسع).

فإن المنظمة التى يتم تصميمها بطريقة فعالة هى — إن — المنظمة التى توفر لها بنيتها القدرة على تحقيق أهدافها، وحينما يعرف الموظفون مسؤولياتهم، ولأن هم مسئولون، ودرجة الاستقلالية المتاحة لهم في اتخاذ القرارات، عندئذ يستطيعون تركيز جهودهم في المهام المحددة لهم.

إنشاء كنظام :

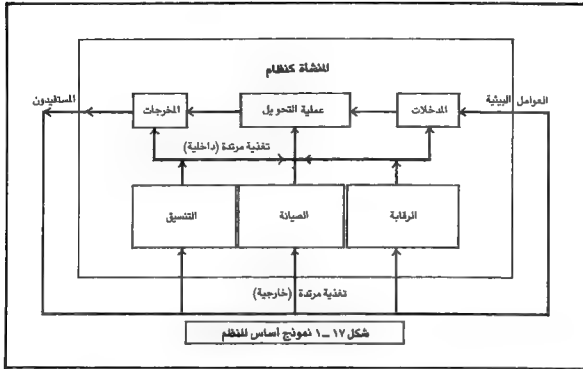
تتولد المنظمات في حياتنا منذ الميلاد وحتى الممات، وتحيط بنا من كل جانب وفي كل لحظة من لحظات حياتنا، ولها تأثير على تجاربنا في الحياة. فكل واحد منا تعامل مع عدد من المنظمات في وقت واحد، تتسلم بريدا وتعمل ونشترى سلعاً وخدمات ونكتسب معارف ونعاشي — أحياناً — من الأمراض ونشفي منها... كل ذلك يتم من خلال أعمال لمنظمات مختلفة. وتتوقف الطريقة المحددة التى ننظر بها إلى المنظمة، إلى حد ما، على توجهاتنا. فالهندس الصناعى يركز على كفاءة العمليات داخل المنظمة، فيما يركز عالم الاجتماع اهتمامه على بنية المنظمة والعمليات التى تتم فيها والجماعات الموجودة فيها، بينما يتجه اهتمام الموظف العامل، في أغلب الأحيان، نحو نظام الحوافز للمنظمة.

كثيراً ما توصف المنظمات بأنها هياكل هرمية على قمته رئيس يفوض السلطة للمرؤوسين^٢. وبما أن لكل رئيس في أى نظام عدداً من المرؤوسين، فإن الصورة الذهنية التى ترسم للمنظمة تكون كالهرم^٣. و يعرض هذا النمط من الترتيب، في الأساس، طريقة التنظيم من أعلى إلى أسفل والذي سيتم تناوله بالتفصيل في الفصل التالى. وثمة طريقة أخرى للتنظيم تتضمن منهج المدخلات، فالعملية التحويلية، فالخروجات، والذي يشار إليه، في حالات كثيرة بنموذج النظم.

وللمنظمات مخروجات مثل السيارات المصنعة، والخدمات المصرفية المقدمة، وعدد المرضى الذين تم علاجهم وعدد الطلاب الذين حصلوا على درجات علمية، وهذا يتوقف — طبعاً — على نوع المنظمة. فالمدارس، على المستوى التنظيمي للتحليل، يأتى نتيجة للقيام بالعمليات التحويلية على المدخلات. فالمرضى هم المدخلات لأحد المستشفيات الريفية مثلاً، والتي تهدف إلى تحويلهم إلى أناس أصحاء. على أن عملية التحول هذه غير ممكنة، في بعض الحالات، وذلك لطبيعة المرض والمرحلة التى وصل إليها. بيد أن نشاطات العاملين في المستشفى ومعداتها يتم تنسيقها بحيث يحقق أعلى مستوى من الشفاء للمرضى. ويتضمن منظور النظم البسيط للمنظمة مجموعة من النشاطات تشمل استلام المدخلات وتحويلها ومراقبتها وتنسيقها والاستمرار في عملية التحويل حتى الإنتاج. يعرض شكل ١٧ — ١ نموذجاً أساسياً شاملاً للنظم.

عناصر المدخلات :

المدخلات هى الموارد البشرية، والمعدات والمواد الخام، والمعلومات والإرشادات. وتعتمد النشاطات التى تؤدي داخل النظام، من وجهة النظر التنظيمية، على كل هذه العناصر والتي تتطلب العمليات التحويلية ضرورة تنسيقها ومراقبتها والحفاظة عليها. وكما يشير شكل (١٧ — ١)، فمن الممكن أن تكون للمدخلات مصادر داخلية وخارجية. وتتضمن العوامل الداخلية، على سبيل المثال، أساليب الإنتاج، والمعرفة الفنية، والإدارية، ورأس المال الذى يتم تحصيله من الموارد الذاتية للمنظمة. وتتعلق العناصر الخارجية بالعوامل البيئية التى



تؤثر في المنظمة بوجه عام. ومن الممكن أن تكون مصادر هذه العناصر العمالة وموردي المواد الخام والهيئات التشريعية وشركات صناعة المعدات التقنية الصناعية والمستثمرين والمنافسين والمؤسسات والمنظمات الاجتماعية المماثلة. وسيتم تناول هذا الموضوع بتفصيل أكثر في الفصل الذي يلي.

العملية التحويلية :

تقوم المنظمات بعمليات تحويلية عديدة على المدخلات* . و يمكن، من خلال هذه العمليات، تغيير هيئة أو شكل أو حالة أو اتجاه المدخلات . فشركة البترول، مثلاً، تأخذ الزيت الخام لتحوّله إلى وقود للسيارات، و يحول عامل المخرطة كتلة من الخشب إلى مصباح. وبذلك يتم تحويل المورد المدخل من خلال العمليات والمهارات والقرارات البشرية والتطور التقني.

ولا بد أن يتخذ المديرين القرارات المتعلقة بكيفية تجميع المهام وتمييزها لتحويل المدخلات إلى مخرجات مرغوب فيها. وتتضمن هذه القرارات تحديد أسلوب أداء العمل . ويشير البعض للتقنية (Technology) على أنها : معرفة كيفية أداء عمل ما، فيما يمكن تعريفها : بالنشاطات المشتركة للإنسان والآلة في إطار الجهاز التنظيمي.

غالباً ما تدخل المنظمات في عمليات تحويلية تتصل بالتنوع والشكل والحالة والاتجاه والتجميع والموقع، إلا أن هناك نوعاً واحداً من أنواع العمليات التحويلية التي تغلب على عملياتها . فسلق سيارة الأجرة مثلاً يعمل بشكل أساسي في تحويل الموقع فيما يتركز اهتمام الطبيب النفسي على تحويل الاتجاهات.

النظم الفرعية للرقابية :

يتكون الجهاز التنظيمي، من منظور تنظيمي، من عدد من النظم الفرعية من أهمها النظام الفرعي الذي يتضمن العملية الرقابية. ولتفسير انسياب المدخلات وعملية التحويل والمخرجات، لا بد من توفير قدر من الرقابة. ولصطلح الرقابة عدة معان تشمل : المراجعة، والتحقق، والمقارنة مع المعايير، واستخدام السلطة للحصول على طاعة الآخرين، والضبط.

تتضمن المعايير الأساسية للرقابة في أهداف المنظمة، فيما تمثل الأهداف الحالية الرغوب فيها بالنسبة للمنظمة وتنبثق من قرارات الإدارة (داخل المنظمة) وحاجات ورغبات المجتمع (خارج المنظمة)^٧. فقد يكون هدف دائرة الشرطة في إحدى المدن الكبرى -مثلاً- تخفيض معدلات الجرائم الخطيرة خلال العام بنسبة ١٠٪، أو يكون هدف إحدى شركات الزيت، زيادة عائد الاستثمار بنسبة ١٢٪، فيما تحدد المستشفيات تخفيض تكاليفها بنسبة ١٥٪ دون تخفيض في خدماتها كهدف لها. فالنقاط الجوهرية هنا تتمثل في أن للأهداف مصادرها داخلية وخارجية، وتتمثل الأهداف معايير للأداء من حيث الحجم والفترة الزمنية.

إن الرقابة ووضع الأهداف نشاطات ضرورية لكل منظمة وتشكل، إلى جانب نشاطات التخطيط والتنسيق والتحفيز، الأساس الذي تقوم عليه العملية الإدارية. ويتوقف نجاح النشاطات الرقابية على عوامل كثيرة مثل المعايير المستخدمة، والأشخاص الذين يمارسون الرقابة، والأشخاص الذين تتم مراقبة أداؤهم، والموارد المتاحة ووضوح أهداف التنظيم.

النظام الفرعي للمحافظة على استمرار النشاط:

إذا ما أريد تحويل المخاطر إلى سلع وخدمات تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، فلا بد من وضع صيغة أو إطار للاستمرار في النشاطات. و يطلق على هذا الإطار، بوجه عام، مصطلح هيكل المنظمة. ويشمل الهيكل التنظيمي كيفية تحديد الوظائف وتجميعها في وحدات نشاط أو إدارات مختلفة، وتوزيع السلطة وأعباء العمل والمسؤولية، وتحديد موقع اتخاذ القرارات الرئيسية.

لا تكفل الطريقة التي يتم بها تنظيم المنشأة ومواردها التزام العاملين بالواجبات الوظيفية المقررة والمتطلبات اللازمة لأداء العمل، إذن، هناك حاجة لوجود نظم فرعية للتكيف الاجتماعي والتحفيز والعقاب في المنظمة. وتعمل هذه النظم الفرعية أساساً على تقوية العلاقات المتبادلة بين الأفراد، والتي تعتبر ضرورية ولزامية لتحقيق الأهداف، وهي التي تؤدي إلى التحام الأفراد مع بعضهم في نسق مرتب وفعال، وتعتمد على أساس أنها نظام فرعي لميانه التنظيم.

يفتح عن النظام الفرعي لصيانة النظام الحاجة لإطار مؤسسي يوجد تنظيمياً مرتباً. فهناك أساليب الاختيار التي تستخدم لاستبعاد طالبي الوظائف الذين يستبعد أن يكونوا ملائمين للتنظيم، وإجراءات التكيف الاجتماعي التي تستخدم للجمع ما بين الأفراد، فيما تستخدم نظم الحوافز لاثارة دافعية العاملين والاحتفاظ بهم وتنمية مهاراتهم. إلى جانب ذلك، توضع سياسات وتوجهات تساعد العاملين على فهم معايير الأداء التنظيمي.

تهدف الأساليب المستخدمة للمحافظة على بعض مظاهر الاستقرار في أغلب المنظمات، بوجه عام، إلى تشكيل وتنميط السلوك التنظيمي. فإذا كان في الامكان لتقنين وترسيخ إجراء عملي ومعيارى لكل أنماط السلوك الانساني في التنظيم، فإن مشكلة التنشيط (بالسلوك التنظيمي) تصبح أسهل بكثير مما كانت. ولكن، لسوء الحظ، لم يتم اكتشاف هذا الحل المنطقي الذي ينشأ تنظيمياً يعمل بانسياب وسلاسة كما أنه ليس من المحتمل التوصل إلى هذا الحل.

النظام الفرعي للتنسيق :

لا بد من تنسيق أو تكامل النشاطات التنظيمية باستمرار. فالتكامل هو عملية توافق الجهود بين النظم الفرعية المختلفة لتحقيق الأهداف. وعادة ما تقوم المنظمات باستخدام أساليب فنية عديدة للتنسيق، ثم اقتراح ثلاثة منها باعتبارها أساليب رئيسية هي: تسهيل الاتصال والممارسة الاختيارية والنظام الإداري.

التنسيق المعبر : غالباً ما يتم، في المنظمات التي تواجه تقلبات مستمرة في بنيتها مثل شركات المعدات الإلكترونية والمواد الكيماوية، تعيين أشخاص للقيام بمهمة التنسيق. وعند دراسة مدى نجاح المؤسسات التي تعمل بمستوى عال من التكامل، اكتشف الباحثون أن هذه المؤسسات قد استخدمت وظائف وإدارات للاتصال، كما اتضح أن إحدى خصائص المسقيين الناجحين تتمثل في القدرة على الاتصال والتأثير على الآخرين والمعرفة بالبيئة^٨.

التنسيق الاختياري : من الممكن أن يتوافر للأفراد في أي منظمة خاصية المبادرة الذاتية والتوجه الذاتي في تحقيق التنسيق. ولتحقيق التنسيق الاختياري، لا بد أن يكون الأفراد على معرفة تامة بأهداف الوحدة، مدركين لدورهم الوظيفي، وتتوافر لديهم الثقة في قدراتهم

على تحقيق التنسيق. ويمثل هذا النوع من المعرفة والثقة بالفعل إحدى المتطلبات الرئيسية للتنسيق، إذ أن أكثر ما يصعب فهمه على أي موظف في المنظمة هو أهداف الوحدة التي يعمل فيها. ففي هذه المرحلة التي تتميز فيها البيئات والعاملون بالتغير المستمر، يصبح وضوح الأهداف أمراً لا يمكن بلوغه بشكل كامل، إذ أن إمكانية وضوح الأهداف بنسبة ١٠٠٪ أمر غير واقعي. وينطبق ذلك، بوجه خاص، على العاملين الذين لا يشاركون في عملية وضع الأهداف داخل المنظمات.

التنسيق الموجه: يعتمد بعض أنواع التنسيق، بشكل كبير، على التنظيم الإداري أو التسلسل الهرمي للسلطة في المنظمة. ويتضمن التنسيق الموجه ترتيبات إجرائية رسمية يتم وضعها لتحقيق التنسيق للعمل الروتيني بصورة تلقائية. فليس من الضروري إنشاء نظام هرمي للسلطة عندما تصل الإجراءات للحد الذي تتحول فيه إلى روتين. فمهام خط التجميع، مثلاً، مهام روتينية يتم تحديدها من قبل المشرف أو تفرضها الآلات والمعدات المستخدمة.

عناصر المخرجات: توفر المنظمات منتجاً أو خدمة ما للبيئة المحيطة بها. وقد يكون هذا المنتج وقوداً، أو سيارات أو خدمات مثل العناية الصحية وخدمات مصرفية وكهرباء. ومن أساليب التصنيف التي تعين على معرفة المخرجات المحصلة للمنظم ما قدمه بلاو وسكوت^١. (Blau and Scott) حيث ينظران إلى المنتج على أساس وضع المستفيدين به أو المثلثين له. فبالنسبة للمؤسسة التجارية، فإن من الواضح أن المستفيدين من عمليات المدخل-التحول-إلى-الرقابة -الصيانة -التنسيق - هم العملاء، وأصحاب الشركة، والعاملون فيها. فكل مجموعة من هؤلاء تتلقى شيئاً من المنظمة ولا تخلوا من دعمهم لها مما يعني توقف الشركة عن نشاطها. وبهذا المفهوم، يعتبر المستفيدون مقصودين، بينما يتلقى بعض المستفيدين، في الواقع، أكثر من غيرهم.

يتعرض المثلثي لشيء من المنظمة إلى نوع من التغيير. فإذا ما أجريت عملية جراحية لأحد المرضى لعلاجهم من مرض ما، فقد استلزم المريض من الخبرة الطبية، والمساهمون الذين يقضون حصصهم من الأرباح يزيد رصيدهم في حساباتهم في البنوك أو دخلهم الشخصي. فالمرضى هو المستفيد الذي تم تغييره لارتباط أو علاقة داخلية أو شخصية، فيما يتغير المساهمون بسبب علاقة خارجية بالشركة. وشمة طريقة أخرى لتمييز طبيعة علاقة الإنسان مع المنظمة تقوم على أساس الملكية. فننادي القنس أو السجون من المؤسسات التي تنشأ لأحداث تغيير في الأفراد داخلها. وفيما يتم إنشاء نادى القنس لتوفير فرص الترفيه، يفترض أن يوفر السجن فرص إعادة التأهيل (لنزلاته). فننادى القنس يملكه الأعضاء المشاركون الذين يدفعون اشتراكاً سنوياً ورسم عضوية ويتحكمون ويؤثرون في توجه النادي. أما السجن فلا يملك فيه النزلاء المنشأة أو يمارسون حقاً شرعياً في مراقبة النظام أو التأثير فيه.

لقد حدثنا -إذن- جانبين أساسيين يمكن بهما التمييز بين المستفيدين الأساسيين من مخرجات أي منظمة من المنظمات، وهما ما إذا كانت الفوائد خارجية أم داخلية، وما إذا كانت ملكية المنشأة محددة أم عامة. وبناء على ذلك التمييز نستطيع أن ننشئ مصفوفة ثنائية الجوانب (انظر الشكل ١٧ - ٢) لتصنيف مخرجات التنظيم على أساس المستفيد الأساسي.

هيئات المصالح المشتركة: المستفيدون الأساسيون من مخرجات تنظيمات المصالح المشتركة هم أعضاء هذه الهيئات أو المنظمات، وملكيتها هذه الهيئات محددة وفوائدها ذاتية (للأعضاء). وقد تكون هذه المنظمات جماعات نيحية أو اتحادات مهنية أو أندية للفتيات أو جمعيات الأخاء والصداقة وغيرها.

المؤسسات الإنتاجية: ملكية المؤسسة الإنتاجية محددة إلا أن فوائدها خارجية وتعملى الشركات التجارية مثلاً حياً لهذا النوع أو النظام.

المنظمات الخدمية: المستفيد الرئيسي من هذه المنظمات هو المستهلك لخدماتها وبذلك تكون فوائدها داخلية فيما تكون ملكيتها عامة. وتشمل هذه الفئة المستشفيات والمدارس والسجون.

منظمات المصلحة العامة: المستفيد الرئيسي من هذه المنظمات هو الجمهور، وفوائدها خارجية. وملكيتها عامة. ومن أمثلة هذا النوع من المنظمات إدارات الشرطة والجيش ومصلحة الضرائب.

شكل ١٧ - ٢ نموذج لتصنيف مخرجات المنظمات على أساس المستفيد الرئيسي

الملكبة		داخلية الخارجية
عامة	محددة	
المنظمات الخدمية.	هيئات أو اتحادات المصالح المشتركة	داخلية
منظمات عامة	المؤسسات الإنتاجية	خارجية

سنركز في الأجزاء التالية على الخظم الثلاثة للنموذج المعروض في شكل (١٧ - ١) وسيتم توجيه اهتمامنا، بالتحديد، إلى مناقشة الأهداف (الرقابية) والجوانب الهيكلية (الصيانة) للمنظمات. وسيكون نقاشنا السابق حول سلوك الجماعات الأساس للنظام الفرعي للتسويق.

الأهداف التنظيمية :

الأهداف، كما يستخدم المصطلح من قبل الكثيرين، هي الحالات المرغوب فيها والتي تسعى المنظمات إلى تحقيقها. أما المعنى الدقيق للحالة المرغوب فيها فيختلف من شخص لآخر. فالمديرون في المستويات العليا في المنظمة ينظرون إلى مجموعة من الأهداف تختلف عن تلك التي يراها، أو يعتقد بها العاملون المنفولون. و ينتج الاختلاف في التفسيرات عن الاختلاف في عوامل، مثل: الخلفية الاجتماعية والتعلم والخبرة والمسؤولية والسلطة والنفوذ والمعرفة بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

لقد سبق أن تناولنا مفهوم الهدف من منظور جزئي عندما تعرضنا للأداء في المنظمات في الفصل الثاني. ومن المؤكد أن الهدف المحدد الواضح والذنبسي لكل المنظمات هو تحقيق أفضل مستوى لأداء العاملين. وسيصبح المفهوم نظريا أكثر عندما نتناول الأهداف التنظيمية بصورة أشمل.

مفهوم وأهمية الأهداف الشاملة :

يتناول البعض موضوع الأهداف التنظيمية في عبارات عامة. فالأهداف التنظيمية — من منظور شامل — هي امتداد لما يحتاجه المجتمع من أجل بقائه^{١١}. وإذا ما قمنا بتحليل الأهداف على المستوى الاجتماعي، وجدنا أن العمليات الداخلية التي تتم في التنظيم تغفل في أغلب الحالات. وبناء على ذلك فلا بد من الأخذ بنهجين لدراسة الأهداف : أحدهما جزئي والآخر شامل.

من المعروف أن الأهداف من صنع الأفراد أو الجماعات. و يتأثر وضع الأهداف في المنظمات بالأفراد والجماعات والعوامل البيئية المحيطة. و يندر أن يكون هناك اتفاق تام بين من يقومون بوضع الأهداف حول الصورة التي تكون عليها. وبالرغم من عدم الإجماع حول الأهداف إلا أن هناك عددا من المزايا الواضحة التي تنبثق عن المحاولة المستمرة في تحقيق درجة من الاتفاق حولها.

و يخدم وضع الأهداف التنظيمية عددا من الأغراض الهامة التالية :

- ١ - تركيز الاهتمام : تمثل مجموعة الأهداف الواضحة التي يمكن نقلها للعاملين نقطة ارتكاز لاهتمامهم والبرامج والسياسات التي يتم العمل بموجبها.
- ٢ - الأهداف تنشئ مجموعة من المعايير : حينما تقوم منظمة ما بتحديد مجموعة من الأهداف الواضحة لمعايير الأداء يستطيع العاملون فيها تقويم مدى إسهامهم في نجاح المنشأة.
- ٣ - إمكانية جذب الآخرين واستقطابهم : من الممكن استخدام الأهداف الواضحة والواقعية في توضيح ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه بالنسبة للموظفين المستقبليين، ويكتسب هؤلاء، بحكم معرفتهم بطبيعة المنظمة التي يرغبون في العمل فيها، «حساسا» خاصة بالنظام من خلال أهدافه.
- ٤ - الأهداف تؤثر على العمليات التي تتم داخل النظام : يمكن تحقيق أهداف أي تنظيم، في كثير من الحالات، من خلال تعاون الأفراد والجماعات فقط، وبناء على ذلك فإن طبيعة الأهداف ووضوحها وأهميتها أثر على الطريقة التي يعمل بها الناس سويا.
- ٥ - إنها تكشف عن طبيعة الجهاز : توفر أهداف النظام معلومات دقيقة للعاملين والآخرين خارج التنظيم حول الوضع الذي تسعى المنظمة للوصول إليه. ومن العوامل الهامة التي تكشف عن طبيعة المنظمة الجو الذي يسود فيها.
- ٦ - إنها تضع حدودا لعملية اتخاذ القرارات : تضع الأهداف المقبولة برهجة عام، قيودا أو حدودا على عملية اتخاذ القرارات في النظام. فالأهداف، وفق ما يراه سيمون، توفر إطارا للقرارات المراد اتخاذها إذ أن متخذ القرار يفسح الأهداف في اعتباره للوصول إلى قرارات محددة^{١٦}.

تؤكد هذه الخصائص الست لخدمة وضع الأهداف أهميتها. وبما أن كل فرد في أي منظمة يتأثر بأهداف النظام، يصبح من الأهمية بمكان دراسة الكيفية التي ينظر بها كل شخص إلى هذه الأهداف^{١٧}.

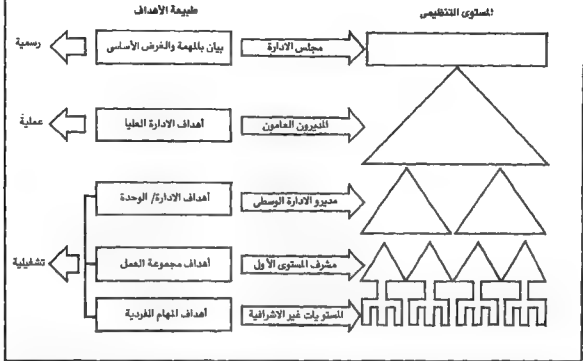
أنواع الأهداف :

تداول نقاشنا حتى الآن مفهوم الأهداف التنظيمية بصورة عامة، على أنه من الممكن تدعيم هذا الإطار العام بعرض لأنواع المختلفة من الأهداف.

من الممكن تقسيم الأهداف التنظيمية إلى أهداف رسمية، وأهداف عملية، وأهداف تشغيلية^{١٨}. فالأهداف الرسمية هي عبارة عن : السياسات العامة المتعلقة بالفرض الأساسي، أو المهمة الشاملة للمنظمة. وهذا النوع من الأهداف يظهر في عبارات عامة في الوثائق الرسمية للتنظيم كالتقارير السنوية مثلا. فقد أوجد المرفق العام لخدمة الجمهور، وأنشئت الجامعة لنشر المعرفة، وصمم المستشفى لتحسين صحة المرضى. وغالبا ما تكون الأهداف الرسمية مبهمه وطموح (يعبر عنها بعبارات مثل «مضاعفة الأرباح إلى أقصى حد» و «المساهمة في رفاهية المجتمع»)، ولا ترتبط بفترة زمنية محددة (النهائية) وفي أحيان قليلة تكون مفهومة أو واضحة لمعظم العاملين^{١٩}. يطلق على المقاصد الفعلية للمنظمات مصطلح الأهداف العملية. وتعكس هذه الأهداف ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه بالفعل. فقد تكون الأهداف الرسمية لاحدى شركات الهاتف، مثلا، خدمة جمهور المستفيدين في رقعة جغرافية معينة على أكمل وجه بطيما يعنى ترجمة هذا الهدف عمليا الاستجابة بلطف لكل طلبات الاستعلام وإرضاء ما يعادل نسبة ٩٦٪ من طالبي هذه الخدمة في الأقل، وتوصيل الخدمة الهاتفية للمشتريين الجدد خلال أسبوع واحد من تاريخ استلام طلب الخدمة، ورفع كفاءة الأداء للحد الأقصى لتحقيق زيادة في الأرباح بنسبة ١٥٪، فالأهداف العملية للمنظمة تحدد النتائج المنشودة، وهي تمثل الأهداف العامة جزئيا في عبارات أكثر تحديدا. إلى جانب ذلك، فهي المعايير التي تتخذ على أساسها القرارات التنظيمية.

أخيرا، الأهداف التشغيلية هي تلك المعايير المتفق عليها لتقويم مستويات إنجاز الأهداف، وبعبارة أخرى، يوصف الهدف العملي بأنه تشغيلي حينما تستطيع الإدارة أن تحدد بدقة كيف ومتى يقاس الهدف. فقد تحدد إحدى الشركات المسنعة للمعدات الزراعية، على سبيل المثال، أحد أهدافها العامة «مضاعفة الأرباح عن طريق تسويق وبيع المعدات الزراعية». فمن الممكن تحديد هذا الهدف بمنظور عملي «بتحقيق عائد من الاستثمار يبلغ ١٤٪ من مبيعات منتجات الشركة». وأخيرا، يمكن التعبير عن الهدف كهدف تشغيلي على النحو التالي «زيادة العائد من الاستثمار بنسبة ١٤٪ في شهر ديسمبر القادم ببيع مائة ألف وحدة إضافية، أو بزيادة إيرادات البيع بنسبة ٤٠٪ عن أعلى

شكل ١٧ - ٣ الطبيعة الهرمية للأهداف



وقد للمبيعات خلال السنوات الخمس الأخيرة أو كلتا الزياتين». فإسمة الرئيسية للأهداف التشغيلية — إن — من التركيز على الدقة في التحديد وتحديد الكمية والوقت. وكما يوضح شكل (١٧-٣)، فهناك طريقة أخرى للنظر إلى الأهداف العامة والعملية والتشغيلية تستند على المستوى التنظيمى الذى تؤثر فيه كل مجموعة من الأهداف. فالأهداف الرسمية والعملية تعكس بوجه عام اهتمامات الإدارة العليا فيما تهتم المستويات الإدارية الأدنى بالأهداف التشغيلية.

التصنيف وفق المعايير:

هناك طريقة ثانية شائعة لتصنيف الأنواع المختلفة للأهداف تستند على المعايير أو النتائج المراد تحقيقه.

ومن بين المعايير الشائعة ما يلي:

- ١- الربحية: عادة ما يعبر عن الربحية بمصطلحات مثل الدخل الصافي، أو الأرباح العائدة لكل سهم، أو العائد من الاستثمار، أو أى نسب أخرى معادلة. ويجب أن تهتم المنظمات التى لا تسعى لتحقيق الربح، أو منظمات القطاع العام أيضاً بهذا النوع من الأهداف لتتبقى تكاليفها في حدود الموازنات المقررة.
- ٢- الانتاجية: تتعلق أهداف الانتاجية عموماً بمقدار ما تنتجه الوحدة، أو العامل على مستوى المنظمة كلها — ومن أمثلة ذلك عدد الوحدات التى ينتجها العامل أو الموظف في اليوم، وتكاليف الوحدة للنتيجة، والدخل الذى يحققه الموظف أو العامل الواحد.
- ٣- السوق: يمكن وصف أهداف السوق بطرق عديدة ومختلفة. فمن الممكن أن ترتبط الأهداف بعملية معينة لاختراق السوق مثل «زيادة نسبة المنتج (أ) من حصة السوق إلى ٢٠٪» أو ترتبط بتوجه اللزود مثل «بيع مائة ألف وحدة من إنتاج هذا العام في مجال معدات الرعاية الصحية».
- ٤- الموارد: قد تضع المنظمات أهدافاً تتعلق بأساس مواردها. ومن الممكن أن تشمل الأهداف المتعلقة بمواردها المالية «تخفيض مديونية

الشركة في المدى البعيد بما يعادل ٣٠ مليون دولار في مدى ثلاث سنوات» و «تصغير فترة تحصيل المبالغ المستحقة لها لأقل من ثلاثين يوما خلال ستة أشهر» وهلم جرا. كما يمكن أن تتضمن الأهداف المتعلقة بالموارد المالية الزيادة في عدد المصانع، أو المرافق، أو الناطقة الانتاجية، أو التخزينية أو إمكنات الصيانة. أما أهداف الموارد البشرية فقد ترتبط بخفض نسبة الغياب و دوران العمل والوقت الضائع بسبب الحوادث كما يمكن أن تتعلق بأجراء تحسينات على برامج التطوير الإداري ونشاطات تخطيط المسار المهني و برامج ترفيحات (تعاقب) المديرين.

السلوك في المنظمات

هيولت باكارد

يظهر التركيز على مفهوم الأهداف كقوة دافعة للمنظمات في كل ما كتب حول الادارة والسلوك التنظيمي والاستراتيجيات بشكل واضح. ومع ذلك، لا يظهر مدى وضوح تلك الأهداف والتعبير عنها بصورة محددة حينما يتضمن المرء في السياسات المعلنه للمنظمات بدقة.

بذلت بعض المنظمات، مثل هيولت باكارد، الكثير من الجهود والوقت في تبيان مقاصدها وأهدافها. ننظر في النصوص التالية التي عبرت فيها هذه الشركة المرموقة والمعروفة في مجال المعدات الالكترونية عن هدفها :

الهدف : تسعى شركة هيولت باكارد إلى أن تصبح شركة رائدة عالميا في توفير حلول متكاملة في مجال المعلومات للشركات المتوسطة وكبيرة الحجم خلال فترة خمس السنوات المقبلة.

الدعم اللازم لتحقيق الهدف : تأتي إنجازات أي منظمة كنتيجة لتضافر جهود كل فرد في المنظمة تجاه أهداف مشتركة. وبناء عليه، لابد أن تكون هذه الأهداف معروفة لكل من يعمل في المنظمة، و يجب أن تعكس طبيعة وشخصية المنظمة وهذا يشمل الآتي :

- ١ - الأرباح : تحقيق قدر من الأرباح يكفي لتمويل التوسع في أعمال الشركة و يوفر الموارد التي نحتاجها لتحقيق أهداف شركتنا.
- ٢ - العملاء : توفير منتجات وخدمات ذات قيمة كبيرة لعملائنا وبالتالي تكسب احترامهم وولاءهم والاحتفاظ بهم.
- ٣ - المجالات ذات الاهتمام : الدخول في مجالات جديدة حينما تكفل لنا الأفكار التي لدينا، مع المهارات الفنية والصناعية والتسويقية التي نمتلكها، إمكانية تقديم المساهمة المطلوبة والمرجحة في هذا المجال.
- ٤ - التوسع : أن يكون التوسع في الشركة محكوما بأبحاثنا وقدرةنا على تطوير وإنتاج منتجات فنية ترقى حاجات العملاء الفعالية.
- ٥ - العاملون بالشركة : مساعدة العاملين بهيولت باكارد على المشاركة في إنجاح الشركة وهم الذين يجلبون ذلك ممكنا، بتوفير الأمان الوظيفي على أساس ادائهم، والاعتراف بانجازاتهم الفردية ومساعدتهم في اكتساب الشعور بالرضا والإنجاز من خلال ما يقدمونه من عمل.
- ٦ - الإدارة : تنمية روح المبادرة والابتكار، بالمساع بقد كبير من الحرية الفردية في مجهودات بلوغ الأهداف المحددة والمعرفة جيدا.
- ٧ - المواطنة : احترام التزاماتنا نحو المجتمع، يجعل شركتنا مصدر قوة اقتصادية وفكرية لكل المجتمعات المحلية التي نعمل فيها.

٥ - الابتكار : يتوقف التوسع المتزايد أو الاستمرار بالنسبة للعديد من المنظمات على تطوير منتجات، أو استحداث عمليات، أو خدمات جديدة. ومن أمثلة هذه الأهداف «تطوير نظام صناعي جديد أكثر كفاءة من النظام القائم «أو» تطوير محرك جديد للسيارة يعمل بأنواع مختلفة من الوقود و يصل معدل استهلاكه إلى ٥٠ ميلا للجالون الواحد بحلول عام ١٩٩٢، أو زيادة الانفاق على أعمال البحث والتطوير بنسبة ٢٥٪ للعام الحالي.

٦ - المسؤولية الاجتماعية : أصبح كثير من المنظمات والمديرون العاملون فيها مدركين لدورهم في المجتمع. وقد بدأ الاهتمام بتزايد بالمسائل المتعلقة بالدرجة النوعية للحياة وتوظيف الأقليات، والنظوث، وتدهور البيئة^١.

قد تنطبق الأهداف المذكورة سابقا على المنظمات التي لا تعمل لتحقيق الربح بنفس القدر الذي تنطبق فيه على المنظمات التي تسعى للربح. فالمستشفيات وحكومات الولايات والادارات المحلية، ودوائر الخدمات الاجتماعية -مثلا- تهتم بمراقبة النفقات وضبط المصروفات وانتاجية الفرد وتنمية وتطور في الموارد، وتنفيذ الأفكار والابتكارات وبملاقاتها مع المجتمع. فهذه الأهداف -إن- تنطبق على أي منظمة تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء.

التصنيف على أساس مجال التركيز :

يستلزم تصنيف الأهداف على أساس مجال التركيز وصف طبيعة الاجراء الذى سيتخذ.وهناك ثلاث فئات للأهداف تستخدم في أغلب الحالات هي :

- ١ - أهداف استثمار النشاط : وتعنى أن هناك مستوى معيناً من النشاط أو العمل يجب المحافظة عليه بمرور الزمن. ومن أمثلة ذلك «العمل بنسبة ٧٩٥ من الطاقة الإنتاجية»، وبالنسبة لشركة طيران «أن يكون ما نسبته ٨٥٪ من أسطولها في الخدمة في وقت واحد».
- ٢ - أهداف التطوير : وهى تلك الأهداف التى تستخدم صيغة الفعل لتبيان درجة محددة من التغيير المطلوب في اتجاه التطور والتقدم. ومن أمثلة ذلك «زيادة» حصة الشركة من السوق و«الحد من» شكوى العملاء، و «زيادة» العائد من رأس المال المستثمر.
- ٣ - الأهداف التنموية : تماثل أهداف التحسين والتطوير، وتشير إلى تحقيق قدر من النمو أو التوسع أو التعلم أو التقدم، ويمكن أن تشمل هذه الأهداف عدداً من المنتجات الجديدة التى يتم إدخالها ووضع برامج التدريب الإدارى لتحسين الفعالية الإدارية. وعلى عكس خطط التصنيف السابقة، يتميز هذا الأسلوب بالمساهلة التى تساعد على استيعابه وسهولة استخدامه من قبل المديرين، وتمتثل الخاصية الرئيسية لهذا الأسلوب -من جهة ثانية- فى الطريقة التى توجه بها تلك الأهداف نشاطات وتصرفات العاملين في المنظمات.

التصنيف على أساس المدى الزمنى :

من الطرق السائدة لتصنيف الأهداف تلك التى تقوم على أساس الفترة الزمنية المتأثرة بالأهداف -سواء أكانت أهدافاً طويلة أم قصيرة المدى. فالأهداف طويلة المدى -عادة- ما تشير إلى تلك الأهداف التى تستغرق فترة أطول من سنة واحدة. ومن أمثلة ذلك مضاعفة عدد الأسرة في أحد المستشفيات في مدى أربع سنوات، أو الاستحواذ على ٣٠٪ من السوق بحلول عام ١٩٩٠، أو إحراز زيادة في المبيعات بنسبة ٢٠٪ لخمسة السنوات القادمة. أما الأهداف قصيرة المدى فتتعلق بتلك التى تستغرق فترة اثني عشر شهراً وأقل حتى لو تطلب تنفيذها الفعل فترة أطول من الاثنى عشر شهراً. ومن أمثلة ذلك خفض تكاليف الإنتاج بمقدار مليوني دولار بنهاية العام، واستكمال تشييد المستودع قبل أعياد الميلاد.

وينبغي هنا الإشارة إلى جانبين أساسيين يتخلقان بالأهداف طويلة المدى وقصيرة المدى :

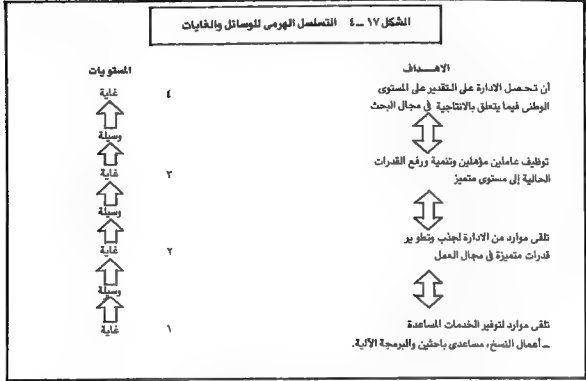
- أولاً -تستمد الأهداف قصيرة المدى، -في كثير من الحالات- من الأهداف طويلة المدى. بعبارة أخرى، قد تكون هناك مجموعة من الأهداف قصيرة المدى تحت مظلة هدف بعيد المدى. فقد ترغب شركة كولوجيت -مثلاً- في تحقيق نسبة ٨٪ من حصة السوق لمنظف جديد خلال ثلاث سنوات من إنتاجه متفحده نسبة ٢٢٪ من حصة السوق كهدف في السنة الأولى و ٢٥٪ للسنة الثانية و ٢٨٪ للسنة الثالثة.
- ثانياً -يجب أن تكون للأهداف طويلة المدى وقصيرته درجة عالية من المرونة والتوافق. فكما أوردنا في الفصل السابق، من الممكن أن تحول التغيرات التى تحدث في البيئة الخارجية الأهداف العملية طويلة المدى إلى أهداف عنيفة القيمة. فلابد -إن- أن تستند تلك الأهداف على أفضل التنبؤات الممكنة في الوقت المحدد ولا تلزم المنظمة بوضع يصعب التراجع منه. وبالمثل يجب أن تكون الأهداف قصيرة المدى مرنة بالقدر الذى لا يضر بتحقيق الأهداف طويلة المدى للخطر.

منظور الوسائل والغايات :

توجد الأهداف العملية أيضاً حينما تتم ترجمتها إلى أهداف ملموسة في تسلسل هرمي. فالأهداف الرسمية تبدو كغايات مستهدفة. وعند تحليل هذه الأهداف من الضروري اتخاذ قرارات بشأن كيفية تحقيقها -أى الوسائل، التى تصبح في مستوى من المستويات أهدافاً فرعية في المستوى الذى يليه. وللتدفق الهرمي من الوسائل للغايات مفرزاه الكبير في البنية الهيكلية للمنظمة، فيما يمثل مفهوم تقسيم العمل في أى منظمة إحدى نتائج تحليل الوسائل والغايات. وتحاول أى منظمة توحيد سلسلة الوسائل والغايات بتنظيم العلاقات بين الأفراد وجماعات العمل الرسمية. كما يلزم نجاح عملية التكامل إذا ما أريد تحقيق الأهداف العملية.

يعرض شكل (١٧-٤) نموذجاً لتسلسل الوسائل والغايات في إحدى وحدات السلوك التنظيمي والإدارة. فالغايات في أحد المستويات تصبح الوسائل التى يحقق بها المستوى الذى يليه أهدافه، وتصبح هذه الأهداف بدورها الوسائل التى يحقق بها المستوى الذى يلي أهدافه

الشكل ١٧ - ٤ التوصل الهرمي للوسائل والغايات



وهكذا، فاستلام الموارد للخدمات المساندة هدف : فهو وسيلة لتحقيق غاية تتمثل في امتلاك قوى بشرية مدربة جيداً. إلا أن هذه القوى وسيلة - في ذات الوقت - لتحقيق أهدافها الانتاجية. و يتميز منظور الوسيلة والغاية بأنه مفيد، إذ أنه يساعد في تصنيف العلاقات بين الأهداف الرئيسية والغرضية. وتغرض عملية التصنيف على المديرين تركيز اهتمامهم على الأهداف العملية ولا يركزوا جل تفكيرهم في الأهداف العامة أو النظرية. فالهدف المتعلق بالتقدير الوطني - مثلًا - هدف نبيل وهام إلا أنه يلزم وضعه بصورة واضحة أمام أعضاء هيئة التدريس والمدرسين والطلاب والآخرين خارج الوحدة؛ حتى يمكنهم معرفة ما تحاول المجموعة إنجازه.

الحاجة إلى معرفة التغييرات في الأهداف :

تقل الضغوط كثيرًا على المديرين لو كانت الأهداف ثابتة لا تتغير، إلا أن الوضع في الواقع غير ذلك بالنسبة لأغلب المنظمات لعدة أسباب :

أولاً - تفرض الضغوط الخارجية، التي تنشأ بفعل التنافس والسياسات الحكومية واتجاهات المجتمع، قدرًا من التغيير في الأهداف، شأنها - شأنها - من العوامل الداخلية في المنظمة، أيضًا، تغييرات في الأهداف. فمن الممكن أن يحدث توظيف عاملين جدد أو إنشاء إدارة جديدة أو إعادة توزيع الاعتبارات المالية تغييرًا في هدف من الأهداف. وقد وصف أميتاي لتزو يني (A. Aizrael) بعض التغييرات الداخلية المتفشية المعينة به «إحلال الهدف»^{١٧}. ومن الأنماط المعروفة لتبدل الهدف «الافراط في التقبيل الكمي»، أو اتجاه المنظمات إلى وضع أهداف يسهل قياسها بصورة كمية. و ينتج عن هذا الحماس المفرط في التحديد الكمي للهدف ما يشبه اللعب «بأرقام الروليت» إذ لا معنى لحساب عدد الزبائن الذين توفر لهم الخدمة أو عدد المقالات المنشورة، أو حجم الحركة العابرة أمام المتجر... فقد يكون الزبائن غير راضين عن الخدمة وبالتالي لا يعودون مرة أخرى لنفس المحل... وقد تكون تلك المقالات عقيمة من حيث المضمون أو المنهج... وقد تكون السيارات العابرة أمام المتجر قد مرت دون أن تلاحظه أو تنتبه للاعلانات الدعائية. فاللعب بالأرقام فقط لا معنى له، إذ لا بد أن تؤخذ الأهداف غير الكمية في الاعتبار إذا ما أريد إظهار الصورة الكاملة للحياة التنظيمية.

ثالثاً: تأثير التغيرات التقنية في أهداف المنظمة. وقد صور لورنس ولورش (Lawrence and Lorsch) تأثيرات التقنية في الآتي :

تميزت المنظمات ذات الأداء المنخفض بأن المستويين فيها يعانون صعوبة كبيرة في التعامل مع البيئة التي تعمل فيها تلك المنظمات، فلم يفلحوا في تصنيع وتسويق منتجات جديدة. وقد باتت كل محاولاتهم في هذا المجال -في واقع الأمر- بالفشل المتكرر. ودفعهم ذلك، بالإضافة إلى مقاييس الأداء الأخرى المتوافرة لدى الإدارة العليا، إلى الشعور بالقلق والاحساس بالحاجة الملحة لإيجاد طرق بديلة للارتقاء بمستوى أدائهم^{١٨}.

من الممكن أن تؤدي هذه الحاجة الملحة إلى تعديل في الأهداف، وقد تضع الاستجابة البطيئة أو عدم الاستجابة المنظمة في موقف منافس ضعيف، مما يؤدي إلى ضرور في الإيرادات والمدخلات والأرباح والربائز والدعم وما إلى ذلك.

أخيراً، عندما تتغير الأهداف نتيجة للجهود الواعية التي تبذلها الإدارة لتحول إلى مجرى نشاطات المنظمة، ينشأ ما يعرف بعملية «تعاقب الأهداف». فقد وضعت الجمعية الوطنية لشلل الأطفال -مثلاً- هدفاً يتمثل في نمو بل الأبحاث التي تعمل على التخلص من مرض معين هو شلل الأطفال^{١٩}. ومن خلال حملة جمع التبرعات المعروفة -بمسيرة الفلوس (March of Dimes)- استطاعت الجمعية أن تجمع أموالاً تكفي نمو بل البحث الذي أدى بدوره إلى التخلص من هذا المرض نهائياً. وبدا من التوفيق عن النشاط قامت المؤسسة بمرجعة أهدافها لتعفى في أعمال البحث في سلسلة من الأمراض الخلقية^{٢٠}.

إن مناقشة الأهداف أمر حيوي لموضوع التصميم التنظيمي للأداء. فالأهداف هي الدليل الوجه لمجموعة نشاطات المنظمة إلى جانب نشاطات الأفراد والجماعات، كما توفر الأساس لمحاولات تفسير السلوك التنظيمي. وبدون الأهداف يصبح سلوك الناس الذين يتعاملون مع المنظمة ودخلها تخبطيناً لا طائل من وراءهما. فما أن تتقبل فكرة الأهداف، يصبح لزاماً علينا النظر في تحقيقها، الأمر الذي يعيدنا إلى موضوع الأداء في مستويات التحليل الفردي والجماعي والتنظيمي. كما أننا أيضاً، بحاجة إلى النظر في الأبعاد الهيكلية اللازمة لتحقيق الأهداف بكفاءة.

الآبعاد التنظيمية :

التجميع: يتمثل أحد الأبعاد (التنظيمية) الذي يحدد بنية المنظمة في التجميع، أو ما يعرف اصطلاحاً بتقسيم العمل. فالتجميع هو الطريقة التي يتم بموجبها تحليل المهام وتجميعها في وظائف. وسيتناول نقاشنا حول التجميع ثلاثة عناصر هي :

التخصص الوظيفي، وتقسيم العمل إلى وحدات، والعلاقات التنظيمية والاستشارية^{٢١}.

التخصص الوظيفي: لأداء العمل المطلوب، عادة ما يقوم المديرين بتقسيمه إلى مهام متخصصة ليؤديها العاملون. فقد يكون في إدارة شؤون الموظفين -مثلاً- إخصائي تدريب، وإخصائي الرواتب والأجور، وآخر لتوظيف الجامعيين، ثم إخصائي لعلاقات العمل والتفاوض حول عقود العمل. وعلى مستوى آخر، من الممكن أن يستخدم مقاول بناء نجارين وسباكين وكهربائيين وبنائين. فهذا التخصص يحدد ماهية الوظيفة ونوعيتها من يؤديها. وكثيراً ما يطلق على هذا المؤثر مصطلح «تعريف الوظيفة» إذ أنه يحدد المطلوب أداءه من قبل العاملين، وكيف يؤديونه، وما تعطيه المنظمة في مقابل الجهد المبذول (أي الأجر).

يمكن استخدام مفهوم نطاق الوظيفة ومداهما لتحديد مدى أو درجة التخصص في الوظيفة^{٢٢}. فنطاق الوظيفة يشير إلى عدد العوامل التي تتضمنها وظيفة ما. ويرتبط هذا المفهوم، الذي يطلق عليه في بعض الأحيان مصطلح التنوع الوظيفي، بالأعمال المختلفة التي يقوم بها العامل في دورة عمل محددة. أما مدى الوظيفة أو عمقها فيشير إلى الحرية النسبية التي يتمتع بها العامل في تخطيط وتنظيم ومراقبة الواجبات المحددة له. ويتضمن ذلك عوامل، مثل: درجة الاستقلالية والمسؤولية ومدى الحرية في اتخاذ القرارات (انظر الفصل السادس).

لنأخذ وظيفتين في قسم التصنيع بشركة جنرال موتورز على سبيل المثال. فمن الممكن اعتبار وظيفة عامل مكبس هياكل السيارات على أنها ضيقة النطاق والمحددة، إذ أنها تتضمن تشغيل المكبس الذي يشكل أبواب السيارة من قطعة حديد مسطحة، ويقتصر التنوع في هذه الوظيفة على تداول قطعة الحديد المسطحة من السير الناقل ووضعها في المكبس، وتشغيل المكبس بالضغط على أحد الأزرار، ثم وضع القطعة المشكلة على السير الناقل الذي ينقلها إلى المرحلة التكميلية (مرحلة التجميع). فدورة هذه الوظيفة قصيرة نسبياً بحيث تستغرق أقل من دقيقة بكل وحدة منتجة، كما أن مسؤوليات العامل محدودة بحكم إجراءات السلامة وقواعد التشغيل المحددة بوضوح.

لنأخذ وظيفة مدير المصنع في هذه الشركة من جهة أخرى. فهذه الوظيفة واسعة من حيث النطاق والمدى، ويتميز بقدر معقول من التنوع فيما يقوم به هذا المدير من أعمال حيث تتضمن المسؤولية عن الفعالية الكلية للإنتاج والصيانة والعاملين والحسابات. كما يعمل المدير باستقلالية، إذ أن لوظيفته قدراً كبيراً من الحرية في اتخاذ القرارات.

التقسيم إلى وحدات :

التقسيم الأفقي للعمل : حالما يقرر المدير الطريقة التي تتحدد بها الوظائف الفردية، تكون الخطوة التالية، تحديد الكيفية التي يتم بها تجميع تلك الوظائف في وحدات أو إدارات، وحينما يتم للتجميع أفقياً، يسمى ذلك، التقسيم إلى إدارات^{٣٧}. تستند القاعدة التي تبني عليها قرارات التقسيم إلى إدارات على التركيز في النشاط سواء أكان داخلياً أم خارجياً. فيطلق على التركيز الداخلي التقسيم على أساس وظيفي، بينما يتضمن التركيز الخارجى توجهها نحو المنتج والانتشار الجغرافى ونوع العملاء والوقت ونوع المعدات أو أى توجه آخر بخلاف الوظيفة.

التركيز على النشاط الداخلى :

الخطظيم الوظيفي : يتميز الخطظيم الوظيفي بأنه أكثر الأساليب استخداماً في التنظيم، ومن أمثلة التنظيم الوظيفي ما يعرضه شكل (١٧-٥) الذى يمسو الهيكل التنظيمى لتقسيم الألياف الصناعية في شركة دو بونت (Du Pont). هناك تركيز داخلى في هذا التنظيم لأنه صمم على أساس العمليات أو الوظائف التي يؤديها العاملون مثل التصنيع، والعلاقات الصناعية، والمبيعات والبحوث. ويمكن استخدام هذا النوع من التوظيف في كثير من المنظمات الأخرى مثل كلية للطب البشرى، حيث يمكن تنظيمها على أساس التخصصات مثل الجراحة وطب الأطفال والطب النفسى والطب الباطنى وما شابه ذلك.

للتظيم الوظيفي ميزة ثنائية. أولاً، من الممكن أن يكون ذا كفاءة عالية من حيث التكلفة حيث إن تجميع التخصصات الفردية مع بعضها يؤدي إلى التخلص من الازدواجية في العمل وهى باهظة التكلفة. ثانياً، يسهل مهمة الإدارة حيث يتعين على المديرين أن يكونوا متخصصين في مجالات محدودة النطاق.

أما عيوب التنظيم الوظيفي فتتكون أيضاً من جانبين :

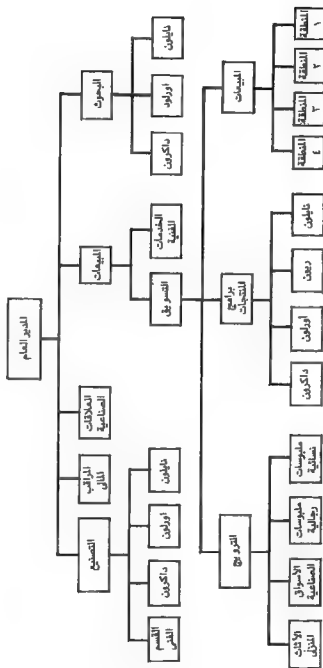
أولاً : كلما اتسعت المنظمة وأصبحت أكثر تعقيداً، زاد الاحتمال أن يكون التنظيم الوظيفي معوقاً. فقد يكون بالمستشفى المنظم وظيفياً -مثلاً- إدارة واحدة للتمريض، إلا أنها قد تشمل تخصصات عديدة مثل الجروح والإصابات (غرفة الطوارئ) ومخصصات في أمراض القلب وأخرى في الأورام (السرطان) وممرضات في قسم الطوارئ للأطفال وممرضات متخصصات في علاج الفشل النفسى والرباعى وهكذا.

ثانياً : وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنقطة الأولى، التنظيم الوظيفي غير قابل للتكيف مع التغيير. فقد يتطلب الأمر لاتخاذ قرارات أو إجراءات عاجلة حول بعض المسائل المحددة وقتاً أطول إذا لابد أن تتخذ هذه القرارات بواسطة مديرين في المستويات العليا، فإذا نشأت مشكلة مع الزبون تتعلق بجودة المنتج، قد يتطلب الأمر أن يشرك مدير المبيعات ومدير الإنتاج والمدير العام لحلها وفق التنظيم المعروض في شكل (١٧-٥)، ويأخذ ذلك الكثير من وقت المديرين الذى يمكن استغلاله في نشاطات أخرى كالتهخطيط مثلاً.

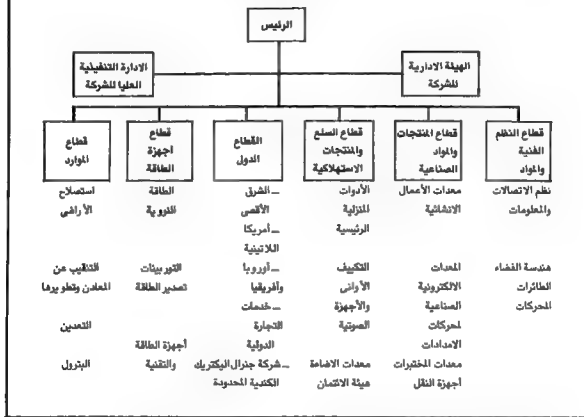
التركيز على النشاطات الخارجية :

الخطظيم حسب المنتج : عند التنظيم حسب المنتج يتم تجميع الإدارات على أساس منتج واحد، أو مجموعة متجانسة من المنتجات أو الخدمات، التي تباع للعملاء. ونعرض في شكل (١٧-٦) أسلوب جنرال إلكتريك في التنظيم على أساس المنتج. ينطبق هذا النوع من التنظيم على المنظمات التي تقوم بتسويق مجموعة كبيرة ومتنوعة من المنتجات والخدمات التي تتطلب وسائل تقنية للإنتاج أو أساليب تسويقية تختلف بصورة ملحوظة من منتج لآخر. فلشركة جنرال إلكتريك، مثلاً، خطاً إنتاج رئيسياً أحدهما للسلع الاستهلاكية (مثل التلفزيونات) والآخر للثورة بينات الكهربية. ومثال آخر لذلك شركة جنرال فودز (General Foods) التي تقوم

شكل ١٧ - ه التنظيم الوظيفي لقسم الألياف الصناعية بشركة دوونت



شكل ١٧ - ٦ التقسيم على أساس المنتج : شركة جنرال اليكتريك

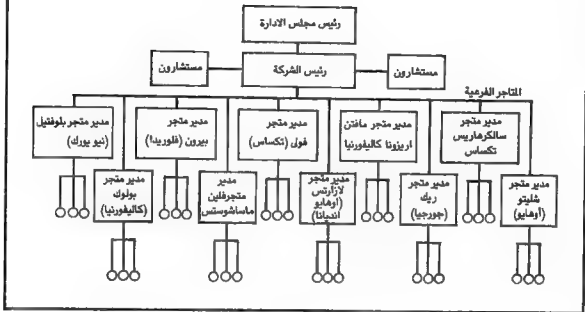


بانتاج وتوزيع رقائق الاقطار للأدسين وأغذية أخرى للكلاب. فهناك العديد من أوجه الاختلاف بين خطوط الانتاج هذه بحيث يصعب تجميعها على أساس وظيفي.

إن المزايا والعيوب الرئيسية للتنظيم على أساس المنتج هي النقيض لمزايا وعيوب التنظيم الوظيفي. فالتنظيم على أساس المنتج قابل للتكيف مع التغيير إذ أنه وضع على أساس النشاطات الخارجية في الأصل، و يوفر للمنظمة إمكانية التفاعل السريع مع التحولات التنافسية أو الاحتياجات الجديدة للمزائن مثلاً. ومن العيوب الرئيسية لهذا النوع من التنظيم احتمال وجود ازواجية في الجهد أو المهام، من الممكن أن تترتب عليها تكلفة كبيرة بالنسبة للمنظمة، من حيث المعدات والعاملين. فقد يكون هناك مختبران أو أكثر لا بحثا والتطوير في تنظيم يقوم على أساس المنتج بينما يكون هناك مختبر واحد في التنظيم الوظيفي. ويتعلق هذا النوع بمفهوم «اقتصاديات التشغيل».

وهناك صيغة أخرى للتنظيم تخفف من التنظيم على أساس المنتج تتمثل في التنظيم على أساس المشروع بحيث يتم تجميع الوظائف في إدارات على أساس المشروع الذي يجري تنفيذه. ويستخدم هذا النوع من التنظيم كثيراً من قبل شركات الانشاءات الكبرى مثل شركة براون ورووت (Brown and Root) وشركة فلور (Fluor) وبيكتل (Bechtel). فقد يكون المشروع (I)، مثلاً، مصفاة زيت في الشرق الأوسط فيما يكون المشروع (B) جسراً ضخماً في ولاية واشنطن مثلاً وهكذا. أما الخصائص الأخرى لهذا الأسلوب في التنظيم فتتمثل تلك التي للتنظيم على أساس المنتج.

شكل ١٧ - ٧ : التقسيم الجغرافي : الشركة المتحدة للتاجر الإقسام



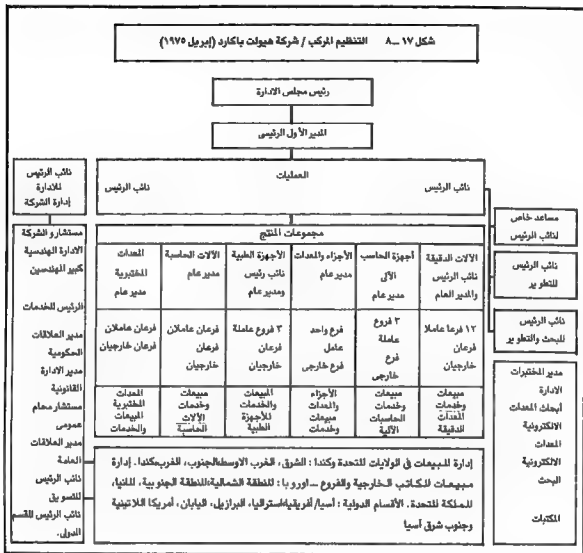
التركيز الخارجي :

التقسيم الجغرافي : كما يوضح شكل (١٧-٧)، يتم تجميع الوحدات في التنظيم الجغرافي على أساس الموقع. و يقدم الشكل رسماً توضيحياً جزئياً للتقسيم الجغرافي الذي تستخدمه شركة للتاجر المتحدة (Federated Dept. Stores) وعمليات فروعها الإقليمية. و يمكن السبب الرئيسي لهذا التقسيم في أنه في حالة انتشار الأسواق في مناطق مختلفة، فإن الاستجابة السريعة لاحتياجات الزبائن ستحقق إذا ما تم تجميع الوحدات المعنية سوياً في كل منطقة.

التقسيم المركب : في بعض الحالات لا تفعل الإدارة التنظيم على أساس وظيفي بشكل كامل، أو على أساس المنتج فقط. فقد تشعر الإدارة العليا، مثلاً، أن التنظيم على أساس المنتج سيكون مع عمليات الإنتاج والتسويق ومع ذلك تحس بشروية الإبقاء على تنظيم التخطيط وشؤون الموظفين والبحوث والشؤون المالية على أساس وظيفي. وقد يكون السبب في ذلك، باستخدام معايير التكلفة والتكيف، أن الإدارة ترى ضرورة الاستجابة السريعة في مجالات الإنتاج والتسويق فيما ترى ضرورة مراعاة الوحدات المتبقية لعامل التكلفة، وبذلك يكون من الأفضل تنظيمها على أساس وظيفي. وهذا ما يصوره شكل (١٧-٨) الذي يعرض الهيكل التنظيمي لشركة فيوليت باكارد. كما يعرض جدول ١٧-٩ ملخصاً لأزاياء وميوب الأشكال المختلفة للتنظيم.

العلاقات بين التنظيميين والاستشاريين :

كلما زاد حجم المنظمات وتعقدت أكثر، ظهرت الحاجة إلى استخدام عاملين بمهارات ومعارف متخصصة، مما يستدعي تمييزاً في التقسيم يعرف بالعلاقات التنفيذية والاستشارية. وباستخدام شكل ١٧-٥ مرة أخرى مثلاً، فإن جماعات التنفيذيين هي التي تشكل الوحدات التي تسهم مباشرة في إنتاج السلعة أو الخدمة مثل التصنيع والمبيعات. أما مجموعات الاستشاريين، فهي تلك الوحدات التي تساعد الأعمال التنفيذية مثل العلاقات الصناعية، والبحث ومكتب المراقب المالي^{٢٢}.



الأبعاد التنظيمية :

الخاتمة: خلافاً يتم إنشاء الوظائف وتجميعها في إدارات. تظهر الحاجة إلى أساليب لتوجيه سلوك العاملين في الإدارات وتبعينها هذا الموضوع إلى المفاهيم التي تم عرضها في الفصل العاشر وهي القوة والسلطة والتأثير. وبناء على التعريفات السابقة التي عرضناها، فإن القوة (النفوذ) هي قدرة أحد الأشخاص أو المجموعات على التأثير في سلوك الآخرين، فيما تعني السلطة: حق التأثير وإصدار الأوامر وتوزيع الموارد. وقد عرفنا من الفصل العاشر، أن ذلك يعنى السلطة الشرعية. وأخيراً، يطلق على ممارسة النفوذ والسلطة مصطلح التأثير.

الأسس الثلاث جانيبان يمثّلان في مصادر السلطة في المنظمات وممارسة السلطة :

مصادر السلطة : من الممكن تحديد ثلاثة مصادر للسلطة على الأقل، في أغلب المنظمات وهي السلطة الشرعية ونظرية قبول السلطة ووحدة سلطة الأوامر.

السلطة الشرعية : مصدر السلطة الشرعية هو حق التأثير على أفراد المنظمة الآخرين¹⁶ . و يعطى للمديرين، بحكم موقعهم في المنظمة،

شكل ١٧ - عرض موجز لأساليب التنظيم

العيب	المزايا	التنظيم الوظيفي
١ - تتشابه اختلافات كبيرة بين الإدارات. ٢ - يستغرق حل الصراع وقتاً طويلاً. ٣ - من الصعوبة بمكان تحديد مسؤولية الأداء	١ - يميز الهوية المهنية والمسار المهني للعاملين ٢ - يسهل عملية الإشراف ٣ - يتيح درجة عالية من التخصص في مجال المهارات الفنية التي تم التدريب عليها.	
١ - ازدواجية الموارد بين الإدارات. ٢ - تضعف درجة التخصص في المهارات الفنية. ٣ - يشجع التنافس بين الأقسام.	١ - ييسر عملية التكسيب بين الوظائف. ٢ - يتيح محاسبة العاملين على أدائهم. ٣ - سلطة اتخاذ القرار أكثر التصاقاً بالمشكلة.	التنظيم على أساس المنتج والموقع الجغرافي

D. Robay, *Designing Organizations* (Homewood, Ill.: Irwin, 1982), p. 327; and J. A. Pearce II and R. B. Robinson, Jr., *Strategic Management* (Homewood, Ill.: Irwin, 1985), pp. 323-29.

المصدر :

حق التأثير على الآخرين. فليخائب الرئيس السلطة على مرؤوسيه من المديرين ولكل من هؤلاء المديرين حق التأثير على مرؤوسيه من العاملين.

نظرية القبول للسلطة : تم توضيح أحد الأسس التي يقوم عليها مفهوم السلطة من قبل شستر برنارد (Chester Bernard) في كتابه وظائف المديرين، حيث لاحظ أنه من الممكن أن يتقبل الشخص أى صيغة من صيغ الاتصال على أساس أنه رسمى فقط في حالة استيفاء أربعة شروط وهي : حيثما يستطيع الشخص فهم مضمون الرسالة ويفهمها بالفعل، ويعتقد الشخص، في وقت اتخاذ القرار، بأن ذلك لا يتعارض مع هدف المنظمة، وأن يؤمن الشخص بأن القرار متفق مع مصالحه الشخصية، وأن يكون للشخص القدرة الذهنية والبدنية على الجواب مع الرسالة. وتسمى هذه الشروط «نظرية القبول للسلطة» لأن حق إصدار الأوامر يتوقف على مدى إذعان المرؤوس للأمر من عدمه، ويمكن للمدير استخدام العقاب (أو التهديد بالعقاب) في محاولة منه لضمان القبول إلا أن المرؤوس، من جهة أخرى، قد يتحمل العقاب أو يترك المنظمة بدلاً من قبول محاولة التأثير عليه عن طريق السلطة.

وحدة سلطة الأمر : انبثق مبدأ وحدة الأمر من المدرسة التقليدية للإدارة ويتعلق بالعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين^{٣٧}. وتشير وحدة سلطة الأمر، ببساطة إلى ضرورة أن يكون للموظف الواحد رئيس مباشر واحد. وقد استند هذا المبدأ على الاعتقاد بأنه يميز شرعية سلطة الرئيس، من خلال توضيح خطوط السلطة، ويساعد على جسم التعارض للناس^{٣٨} من الأوامر المتعارضة الصادرة من رئيسين مختلفين. ويضع هذا اللوثف - الأوامر للتعارضة - اللوثف في موقف مربك إذ أن إطلعة أحد الأوامر يجعل الرئيس الآخر مستاء، فيما يساعد وضوح خطوط السلطة على زوال مثل هذه المشكلة، مما يتيح للعاملين تركيز جهودهم في المهمة للمائة أمامهم.

تطبيق السلطة : بما أن السلطة عنصر أساسي في الإدارة، فهناك طرق عديدة لممارستها في المنظمات، سنتناول هنا ثلاثاً منها هي : التسلسل المتدرج للسلطة، أو سلسلة الأوامر ونطاق الإشراف، وموضوع المركزية واللامركزية.

التسلسل المتدرج للسلطة : ينص التسلسل المتدرج للسلطة على أن السلطة تنساب في كل مستوى على حدة، خلال سلسلة من المديرين من أعلى المستويات الإدارية إلى أدناها^{٢٨}. ويعتبر كل مدير حلقة وصل، وحينما تصل هذه الحلقات رأسيًا تتكون السلسلة. يعزز مفهوم تسلسل السلطة مبدأ وحدة الأوامر بإيراد تفصيلات حول الكيفية التي يعمل بها هذا المبدأ بنجاح في المنظمة بأكملها. فكذلك كان تدفق خطوط السلطة والمسئولية من الإدارات العليا إلى كل مرفوس واضحًا، زادت احتمال فعالية اتخاذ القرار، وتناسب نظام الاتصال.

نطاق الإشراف : يقاس نطاق الإشراف بعدد المرفوسين المسؤولين مباشرة لدى مشرف أو مدير واحد^{٢٩}. وقد جرت مناقشة العديد من الأساليب المختلفة لتحديد العدد الأمثل من المرفوسين المرتبطين بمشرف أو مدير واحد. ومن ضمن الصيغ الأولى لنطاق الإشراف، والتي ظهرت إبان الحرب العالمية الأولى تلك التي طرحها السير إيان هملتون^{٣٠}، الذي أوضح أن التنظيم الذي لا يتعدى عدد مرفوس المشرف فيه ستة سيتيح للمشرف أداء عمله بصورة فعالة. ولعل من الدهش أن يستمر العمل بهذا العدد لعدة سنوات على الرغم من أن أصول العدد الذي حدده السير هملتون غير واضحة. أما في المنظمات الحالية -من جهة ثانية- فمن الممكن أن يتفاوت نطاق إشراف المدير تبعًا لعوامل عديدة. فقد يثبت التقيد بعدد معين باستمرار أنه أقل فعالية من التحليل الدقيق للعوامل الواقعية.

ابتدع أ. ف. كريشناس (A. V. Krishnas) معادلة رياضية لمفهوم نطاق الإشراف، وأشار إلى أنه عند اختيار نطاق عملي للإشراف^{٣١}، لابد للمديرين من مراعاة العلاقات الفردية المباشرة مع الأشخاص الذين يقومون بالإشراف عليهم، وعلاقات المديرين مع مجموعات المرفوسين، والعلاقات المتقاطعة بين المرفوسين وفيما بينهم. من خلال تلك الأنواع الثلاثة من العلاقات، استطاع كريشناس تطوير المعادلة التالية لتحديد عدد العلاقات بين الرئيس والمرفوس والتي تتطلب اهتمام الإدارة :

$$S = E(1 + \frac{E}{2}) - 1$$

حيث تمثل (S) مجموعة الاتصالات اللحظية، وتمثل (E) عدد المرفوسين. الذين يرتبطون مباشرة بالمدير. ووفق هذه المعادلة يرتفع عدد العلاقات هندسيًا كلما زاد عدد المرفوسين حسابيًا فوجود مرفوسين اثنين مثلاً، يقتضى وجود ست علاقات وخمسة مرفوسين ١٠٠ علاقة فيما يقتضى عشرة مرفوسين ٥٢١٠ علاقة.

من الواضح أن نطاق إشراف المديرين يرتبط بمقدار الفعالية الذي يتم الحصول عليه حتى بدون استخدام هذه المعادلة. فوجود رؤساء منزهين ومرفوسين محبوبين يعنى أن للرئيس نطاق إشراف واسعًا جدًا، فيما يكون وجود مرفوسين منزهين ورؤساء محبوبين، مؤشرا لوجود نطاق إشراف ضيق جدًا.

المركزية واللامركزية : تم تناول مفهوم المركزية واللامركزية على مدى سنوات طويلة ولكن بصورة مشوشة. ولأفراضنا، تشير هذه المفاهيم إلى مدى إمكانية نقل سلطة اتخاذ القرارات إلى مديري المستوى الأدنى. فعندما تكون سلطة اتخاذ القرارات مرتبطة بمدير واحد في المستوى الأعلى، يكون التنظيم مركزيًا. وحينما تكون سلطة اتخاذ القرارات موزعة بين مديري المستوى الأدنى يكون النظام لامركزيًا^{٣٢}.

لا يجوز الخلط في المركزية، واللامركزية على أساس أنهما مفهومان منفصلان. بل يجب النظر إليهما كطرفي نقيض في متصل التفاضل. ففي الطرف اللامركزي تمثل عبارة (أنت الذي يتخذ القرار) اللامركزية، فيما تدل عبارة (أنا الذي يتخذ القرار) على المركزية. على أن عبارة (ادرس هذه المسألة ولا تتخذ القرار إلا بعد الرجوع إلى أولي) هي العبارة المناسبة لخصف المتصل.

هناك نوعان للامركزية يمكن التعرف عليهما في المنظمات : الرأسية والأفقية. فاللامركزية الرأسية تعنى : توزيع السلطة على المستوى الأدنى تبعًا لتسلسل السلطة. وهي الحالة التي يفوض فيها مدير في مستوى إداري أعلى سلطة اتخاذ القرار لمدير آخر تحت إشرافه، و يطلق على ذلك، في بعض الحالات، تقسيم العمل رأسيًا (راجع النقاش السابق حول التجميع).

أما اللامركزية الأفقية : فترتبط بالعلاقات التنفيذية والاستشارية. فعندما تكون سلطة اتخاذ قرار ما مرتبطة بوظيفة معينة، فهذه سلطة تنفيذية، وعندما تنساب سلطة اتخاذ القرار خارج خط السلطة – للمحللين ومساعدى الاختصاصيين والاختصاصيين الآخرين – فهذا تفويض للسلطة الاستشارية وهى سلطة فرعية وتكون أحيانا مؤقتة. فقد أنشأت العديد من المنظمات، على سبيل المثال، وظيفة (مساعد) مثل مساعد الرئيس، ومساعد كبير نواب الرئيس، وهكذا، وفى بعض الحالات يوجه المدير التنفيذي من يشغل وظيفة المساعد لحضور اجتماع ما بتقديم معلومات، أو يتخذ قرارا كما لو كان ذلك المدير مشاركا في الاجتماع. وللاستخدام المركزية واللامركزية فائدة كبيرة تصل إلى مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها المرسومة. فالقرار الخاص باتباع نظام المركزية من عدمه يتضمن عددا من الاعتبارات تشمل الآتى :

عوامل البيئة الخارجية : للعوامل البيئية، مثل التشريعات الحكومية، والنقليات، والسياسات الضرائبية المفيدرالية والخاصة بالولايات والحكومات المحلية، والقبائين في التوجهيات الاقتصادية في البلدان المختلفة التى تبشر المنظمة نشاطها فيها، تأثيرات جوهرية على القرار الخاص باتباع اللامركزية من عدمه. فكلما زالت درجة التعقيد والتشتت في المشكلات البيئية، زاد احتمال استخدام اللامركزية.

توسع المنظمة : قد يكون اتخاذ كل القرارات في موقع واحد أو من قبل شخص واحد في المنظمات الكبيرة والمعقدة أقرب للمستحيل. و ينطبق ذلك، بوجه خاص، على المنظمات التى تدخل في غمرة المراحل الحرجة للنمو والتوسع. وبما أن المواقف والمشكلات والفرص تتطور وتبديل بسرعة كبيرة، فقد يكون من اللازم على الإدارة العليا تفويض سلطة اتخاذ القرارات حول هذه المسائل للمستويات الدنيا في المنظمة. فقد تلقت على المنظمة فرصة كبيرة أو تواجه مشكلة تعاضلت بسبب الأعمال، ما لم تطبق نظام اللامركزية. وفى بعض الحالات تقوم المنظمات بتضمين اللامركزية في استراتيجيتها وخطتها تأكيداً للاهتمام الناتج بها.

التكلفة والمخاطرة : لا يميل المديرون إلى تفويض سلطة اتخاذ القرار عندما تكون النتائج التى تترتب عليه الثمرا على المنظمة حاليا أو مستقبلا. فحينما تكون درجتا المخاطرة والتكلفة عاليتين يقوى الاتجاه نحو المركزية.

فلسفة الإدارة : يفتخر بعض المديرين والمنظمات بأنهم يتبعون سياسة اتخاذ كل القرارات بأنفسهم، فيما يشير البعض الأخر إلى تجربتهم الراسخة والناجحة في تفويض السلطة لمرؤسيهم. وهذه من مظاهر التقليد بعادات أو أساليب تكونت من التجارب السابقة. وكما نعلم فإنه من الصعب في بعض الأحيان التخلص من عادة اكتسبناها مثل عادة التفويض أو تركيز كل القرارات مثلا.

مواقع الخبرة : كثيرا ما تعوز المديرين للمعرفة والخبرة اللازمتان لاتخاذ القرار، فيما تتوفر الخبرة لدى آخرين في المستوى الدنيا في المنظمة. فقد يكون من الأجدي إتاحة فرصة اتخاذ قرارات بشأن تسويق السلع الاستهلاكية في أوروبا، مثلا، لمدير التسويق في أوروبا بدلا من اتخاذها في مقر الشركة.

قدرات مديري المستويات الدنيا في المنظمة : من الافتراضات الأساسية لسياسة اللامركزية وجود مديرين في مستويات التنظيم الدنيا مؤهلين لاتخاذ قرارات فعالة. ولكن غالبا ما يكون هناك نقص في المديرين الكفاء مما يضطر الإدارة العليا إلى تركيز سلطة اتخاذ القرارات. هذه المشكلة مزمنة. فإذا كانت سلطة اتخاذ القرارات لا تفوض بسبب عدم توافر مديرين أكفاء وقادرين فكيف يمكن لهؤلاء المديرين أن يصبحوا أكفاء وقادرين إذا لم يتخذوا قرارات هامة؟ كذلك إذا كانت المنظمة تتنامى في اتباع اللامركزية في اتخاذ بعض القرارات، فلأنها ستجد صعوبة في الاحتفاظ بالشباب الطموح من المديرين الذين يرغبون في المشاركة في عملية اتخاذ القرارات بدرجة أكبر. وحينما يترك مثل هؤلاء المنظمة فإن اتخاذ قرار باللامركزية يصبح أكثر صعوبة^{٣٣}.

من الواضح أن اتخاذ قرارا لامركزية لاتخاذ القرارات، ليس سهلا كما يبدو للوهلة الأولى وليس مقبولا بشكل عام في كل المنظمات. فحينما كانت تجر بة الشركات، مثل جنرال اليكتريك وسيروز ودوبدت وجنرال موتورز، في لامركزية لاتخاذ القرار ناجحة، لاقت شركات أخرى –مثل جنرال إلكتريك و إنترناشيونال هارفستر – نجاحا مماثلا بانتهاجها أسلوبا يتجه إلى المركزية الشديدة في اتخاذ القرارات. وعليه، ينبى على المديرين تحليل مواقفهم بعناية ودقة على ضوء العوامل التى سبق عرضها قبل اتخاذ قرار حول درجة المركزية في اتخاذ القرارات: إذ قد يؤدي التطبيق الأعمى لأسلوب أو آخر إلى مستوىات من الفعالية أقل من المستوىات المرغوبة.

المختصر التاريخي للتنظيم :

بناء على ما ستعرضه في بقية هذا الفصل والفصل الذي يليه، فإن هناك مداخل نظرية مختلفة فيما كتب حول طريقة تصميم المنظمات وفي التطبيق العملي في المجال نفسه. ويتألف أحد المداخل الأولى، والذي يسمى بالنظرية التقليدية للتنظيم، من مفهومين أساسيين هما الإدارة العلمية والبيروقراطية المثالية.

الإدارة العلمية :

شهدت السنوات الأخيرة من القرن التاسع عشر تراكماً في الموارد، وتطوراً تقنياً في مجال الصناعة الأمريكية. وكانت القوى العاملة في المصانع ذات تخصص عال، وكان الاعتماد كبيراً على خبرة المهندسين الصناعيين في تصميم المنظمات بغرض تحقيق أقصى درجة من الكفاءة حيث كانوا يقومون بتصميم المعدات ويشرفون على تركيبها ويقدمون مقترحات حول كيفية إدارة وتوجيه القوى العاملة^{٢١}. وقد برز من بين هؤلاء المهندسين فريدريك تيلر^{٢٢} (Frederic Taylor) كقوة فاعلة في تأثير الإدارة العلمية على النظرية التقليدية للتنظيم. توصل تيلر، الذي حصل على درجة علمية في الهندسة الميكانيكية في عام ١٨٨٣، من خلال الملاحظة والتجربة العلمية والبحث، إلى أن ضعف العلاقة بين الإدارة والعمال وسوء ظروف العمل ونظم الحوافز هي السمة الغالبة في معظم المنظمات. وقد دفعت هذه الظروف تيلر إلى تحديد ما يمكن أن يؤديه العمال بمعداتهم وعددهم ونشاطاتهم بطريقة علمية. ويتنهل جوهر أسلوب تيلر في استخدام الأسلوب العلمي في جمع الحقائق لتحديد كيفية أداء مهام الوظيفة على أساس تجريبي وليس على أساس البديهة والتخمين.

خلال العقد الأول من القرن العشرين، قام تيلر بتأليف كتابه «أسس الإدارة العلمية»^{٢٣} الذي حصد أهدافه على النحو التالي :
أولاً : توضيح الخسارة الفادحة –من خلال سلسلة من الأمثلة البسيطة – التي تتحملها البلاد من جراء عدم كفاية كل الأعمال اليومية تقريباً التي تؤديها.

ثانياً : محاولة إقناع القارئ بأن علاج ذلك يكمن في الإدارة المنظمة بدلاً من البحث عن رجل خارق أوفد.

ثالثاً : إثبات أن الإدارة علم حقيقي يستند على أنظمة ورائع وأسس واضحة. (إضافة إلى ذلك، إثبات أن المبادئ الأساسية للإدارة العلمية قابلة للتطبيق على كل النشاطات الإنسانية، ابتداءً بالأعمال البسيطة وانتهاءً بأعمال المؤسسات الكبرى ، التي تستلزم أكبر قدر من التعاون^{٢٤}).

اتخذ تيلر، في كتابه مبادئ الإدارة العلمية، موقفاً فلسفياً حول كيفية إدارة وتوجيه العاملين والتي اعتقد بإمكانية تطبيقها في كل المستويات في المنظمات بل وفي المجتمعات المختلفة أيضاً. وقد سعى –من خلال موقفه الفلسفي – إلى نفي صفة «خبير الكفاءة» البحتة، والتي يفيضها، عن الإدارة العلمية.

و يظهر جوهر فلسفته وعلاقتها بالتصميم التنظيمي واضحاً في المبادئ الأساسية الأربعة للإدارة وهي :

أولاً : استحداث طريقة علمية لكل عنصر من عناصر العمل الذي يؤدي الفرد لتحل محل الطريقة البديعية التقليدية.

ثانياً : اختر ودرّب وعلم وطور الرجل العامل بطريقة علمية فيما كان العامل، فيما مضى، يختار عمله ويدرّب نفسه بقدر ما يستطيع.

ثالثاً : تعاون بإخلاص مع العاملين حتى تضمن أن العمل قد أُنجز تماماً وفق أسس الطريقة العلمية التي تم تطويرها.

رابعاً : يجب أن يتم تقسيم العمل والمسؤولية بين الإدارة والعمال بالتساوي على وجه التقريب، حتى تتولى الإدارة كل الأعمال التي تستطيع أداءها بصورة أفضل من العمال فيما كان كل العمل وأغلب المسؤوليات تقع على عاتق العمال في الماضي.

تمثل هذه الأسس الأربعة النظم العلمي لدخول تيلر للإدارة العلمية. وعليك أن تلاحظ، أنه قد دعا إلى التحليل العلمي بدلاً من الفطنة والتخمين، والاختيار والتدريب والنموير العلمي لتحقيق الفعالية في المنظمة، كما أنه أكد على ضرورة التعاون وقدم الأسس العلمية لتحقيق ذلك في المنظمات. وأخيراً، يوهي تيلر تحديد الوظيفة بصورة واضحة عن طرق التخصص بحيث يستطيع الأشخاص الملائمون لأداء المهام الإدارية والتشغيلية معرفة أدوارهم بوضوح.

وكما عرضنا في الفصلين الرابع والخامس، أورد النقاد أن تيلر والداعين للإدارة العلمية قد أغفلوا العنصر البشري في مبادئهم أو منهجياتهم أو استراتيجياتهم الداعية إلى تحسين الفعالية التنظيمية. فقد كان تركيز تيلر يصب – بصورة واضحة – على مهام الوظيفة

السلوك في المنظمات

روجر ب. سميث رئيس شركة جنرال موتورز

لم يكن روجر ب. سميث جذاباً في أول لقاء، أو حاد النكاه والبدية، أو ذا سيف قاطع كما يقول التعبير. فهو لا يمد أن يكون الشخص الذي يمكن أن يكون مسئولاً عن إجراء بعض التغييرات الرئيسية في إحدى أكبر المؤسسات في العالم، وهي شركة جنرال موتورز. لقد تعرف سميث على اتجاه الشركة وطريقة عملها مدفوعاً باعتقاده، أنها قد أصبحت أكثر شكلية وأصبح تنظيمها جامداً وهي تعمل في بيئة متقلبة ومتغيرة.

تسلم سميث مؤسسة وضع هيكلها بواسطة ألفريد سلون (AL Fred Sloan) منذ ستين عاماً خلت. يقوم نموذج سلون في التنظيم على تجميع العمليات والمنتجات المتنوعة حسب توليفاتها تجارياً، حيث تقوم العمليات والمسؤوليات على اللامركزية لتفصيلاً تقوم لجان مركزية بوضع السياسات ومراقبة النشاط المالي. لقد كان تنظيم سلون ناجحاً بحيث طبقه عدد كبير من الشركات على مستوى العالم كله. أما في جنرال موتورز، فقد بدأ نموذج سلون يبدل من جراء البيروقراطية التي حلت به، بمرور الزمن، حيث اتجهت عملية اتخاذ القرارات نحو المركزية وأصبحت التواليف والإجراءات بحجم المجلدات تسماً أدى إلى خلق جو يخلق الأفكار الجديدة ويشجع انغلاق المنظمة على نفسها.

لاستراتيجية سميث في إعادة التنظيم ثلاثة عناصر: أولاً، ضرورة تجميع الأقسام التي تعمل في مجالات متشابهة سوياً، وأن تكون عملية اتخاذ القرارات لامركزية. فبدلاً من تنافس شيفروليه، وبونتياك، وأولدزموبيك، وبيوك، وكاديلاك ضد بعضها عبر خطوط إنتاج عديدة للسيارات، طلب سميث من شيفروليه، وبونتياك التركيز على صناعة السيارات الصغيرة والمتوسطة، فيما تركز أولدزموبيك وبيوك وكاديلاك على صناعة السيارات الكبيرة.

ثانياً سوف يمنح المديرين حوافز نظير الأفكار الجديدة والابتكارية مع إطالة الفترة لرفع الرواتب أو الأرباح. وبعبارة أخرى فإن عدم وجود قاعدة أو إجراء لحمل شيء معين لا يعني أنك لا تستطيع عمل شيء.

أخيراً، يتجه سميث إلى أن تكون جنرال موتورز فائزة على المنافسة من خلال تطويع طرق جديدة لصناعة وتوزيع السيارات. ومن أمثلة ذلك التركيز على المعدات الصناعية الجديدة واستقلالية وحدة صناعة سيارات سالتين (Saltin) (Return car). لقد كان سميث مدركاً لحالة الاضطراب التي أحدثها. وفي رده على من ينتقد طريقته كان يشير إلى مقال سلون «فترة عمل في جنرال موتورز» ليدل على أن سلون نفسه كان سيوافق على ما يقوم به سميث حيث يقول «إن أقل درجة من الجمود والتحجر لأي شركة مصنعة للسيارات مهما كبرت أو توحدت، ستقابل بعقاب شديد في السوق».

Melinda G. Gules: "S M's Smith Presses for Sweeping Changes but Questions Arise", The Wall Street Journal, March 14, 1985, p. 1.

مأخوذة عن

أكثر من الأفراد، إلا أنه كان يستخف بخبراء الكفالية لأنهم يعدون بحل المشكلات بسرعة، كما أن كتاباته قد أظهرت اهتماماً بالعلاقات الإنسانية حيث يقول:

«لا يجب تطبيق أي نظام للإدارة، مهما كان جيداً، بطريقة جامدة. فصاحب العمل الذي يراجع و يديق أعماله وهو يرتدي قفازاً جديداً فاحشاً ولم يعرف عنه أن يديه أو ملباسه قد انتسخت بسبب العمل وأنه يتحدث إلى رجاله العاملين بطريقة يحاول أن يبرز فيها تفوقه أو تعاليه عليهم، أو لا يتحدث إليهم إطلافاً، هذا الشخص لا أمل له في معرفة أفكار ومشاعر هؤلاء الرجال... فتوفير فرصة التعبير عن الرأي بحرية لكل عامل، خاصة أمام رؤسائه، تمثل صمام الأمان. وإذا كان المحرفون مراعين لمشاعر الآخرين و ينصتون لما يقوله العاملون معهم و يحترمون رأيهم، فليس هناك سبب واحد لتكوين نقليات عمالية أو الاضراب عن العمل»^{٢٧}.

لم تغفل فلسفة تيلر الجانب الانساني إذ أنه - في الواقع - يؤيد تطوير العصر البشري عن طريق الاختيار والتدريب، والحد من الازدحام ونظم الحوافز والتعاون بطرق علمية. لقد تركز اهتمام تيلر على الفرد وليس على جماعة العاملين، ولعل عدم التركيز على الجماعة هو السبب الذي دفع النقد إلى الادعاء بأن تيلر لم يبد أي اهتمام بالانسان في مواقع العمل.

من المؤكد أن مدخل الإدارة العلمية قد ترك بصماته في التصميم التنظيمي، وأثر بشكل كبير على أغلب استراتيجيات التنظيم منذ ميلاده. فمفصل الكفاءة لازال مؤثرا في المنظمات إلا أن أساليب تحقيقها قد جرى تعديلها من قبل المنظرين والمديرين الممارسين بمختلف فئاتهم.

النموذج المثالي للبيروقراطية :

يرى ماكس فيبر، عالم الاجتماع المعروف، أن التنظيم البيروقراطي يساعد المنظمات على تحقيق أهدافها بكفاءة عالية. ومع أن نموذج فيبر أكثر ترسما من المبادئ التقليدية للادارة، إلا أن فيبر يعتقد اعتقادا راسخا أن البيروقراطية تعلو على أي صيغة أخرى من صيغ التصميم التنظيمي. وبناء على ذلك، قام بوضع خطة محددة لتنفيذ التنظيم البيروقراطي.

نادت خطة فيبر بأن تلتزم المنظمات بخمس استراتيجيات هي :

- ١ - يجب تقسيم كل المهام اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة إلى وظائف ذات تخصصات عالية. وحيث إن العامل يحتاج إلى إتقان صناعته وطبرته، فمن الممكن أن يتحقق ذلك بالتركيز على عدد محدود من المهام.
- ٢ - يجب أن تؤدي كل مهمة وفق نظام ثابت من القواعد النظرية حيث يتيح ذلك للمديرين فرصة التخصص من حالة عدم التأكد التي تحدث بسبب الفوارق الفردية في أداء المهام.
- ٣ - يجب ترتيب الوظائف أو الأدوار في بنية هرمية، بحيث يكون نطاق سلطة الرؤساء على المرؤوسين محددا، و يوفر هذا النظام للمرؤوسين إمكانية استئناف أي قرار لدى مستوى أعلى من السلطة.
- ٤ - يجب على الرؤساء التعامل مع بعضهم ومع المرؤوسين بموضوعية. هذه السافة النفسية والاجتماعية تتيح للرئيس اتخاذ قرارات لا تتأثر بالأهداف والآراء الشخصية.
- ٥ - يجب أن يستند التوظيف في النظام البيروقراطي على الوعلاء، وأن تتم الترقية على أساس الجدارة. وبما أن نظام التعيين والترقيات يتم بعناية ودقة، فمن اللازم أن تكون الوظيفة مستمرة مدى الحياة وتقضى ضمنها بولاء العاملين والتزامهم^٣.

يلحظ فيبر أن الالتزام التام بهذه الخصائص هو الطريقة المثلى الوحيدة لتنظيم عملية تحقيق الأهداف التنظيمية. فقد أتاحت المزايا المرتبطة بتطبيق بنية تركز على الكفاءة والاستقرار والرقابة لكثير من المنظمات - الفرصة لتصبح أكثر فاعلية. وكما كشف لنا التاريخ، فقد أصبح التنظيم البيروقراطي شائع الاستخدام وأسلوبا ناجحا لبناء أي منظمة أنشئت حتى الآن، على أن هناك بدائل محدودة كانت قائمة في ذلك الوقت.

هناك - بالطبع - بعض الخصائص المثالية التي اعتبرت من المعوقات في الوقت الحاضر. وكما يوضح شكل (١٧-١٠) فإن هناك عددا من الآثار السلبية التي نتجت عن استخدام الأسلوب البيروقراطي في تصميم المنظمات^٤، تشمل الآتي :

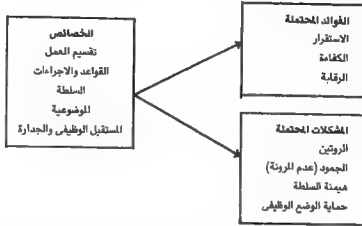
الروتين المفرط : تم استخدام اللوائح والإجراءات الرسمية بفرض المساعدة في التخلص من حالة عدم التأكد في تنسيق النشاطات التنظيمية، أما في النظام البيروقراطي، فهناك الثران سلبيان يمكن أن ينتجا عن استخدام اللوائح :

أولا - يسهل استخدام اللوائح والإجراءات استراتيجية محدودة لتحقيق التنسيق في الأعمال. وقد يقضى الأمر استراتيجيات أخرى، إلا أن المدخل البيروقراطي يتجه إلى إضافة لوائح وإجراءات جديدة لمعالجة كل الظروف المحتملة، مما أدى إلى التزمزك «روتين أكثر من اللازم»

ثانيا - حالما يستقر ويتوطد النظام البيروقراطي فإنه يصعب التخلص من اللوائح والإجراءات العقيمة مما يؤدي إلى إحداث مزيد من الارتباك والاحباط وانخفاض مستوى الأداء.

الجمود (عدم المرونة) : يكشف الفحص الدقيق لأعمال فيبر عن عدم استخدام كلمة بيئة. وكما عرضنا في الفصل السابق، يتعين على المديرين والمنظمات أن يتكيفوا مع البيانات المتغيرة لكي يحققوا الفعالية اللازمة، حيث كشفت التجارب التنظيمية العديدة والمتزايدة مع التنظيم البيروقراطي أن الطريقة الوحيدة الأفضل ليست هي الأفضل في الواقع، عندما تواجه بيئة داخلية وخارجية سريعة التغير.

شكل ١٧ - ١٠ خصائص وفوائد ومشكلات النظام البيروقراطي



هيمنة السلطة : تمثل السلطة إحدى الخصائص المؤثرة في النموذج البيروقراطي. و يتميز هذا العنصر بأنه قوى ومسيطر للحد الذي يجعل كثيرا من المديرين يتمتعون عن التنازل عن بعض هذه السلطة... عن طريق اللامركزية مثلا... حينما يقتضى الموقف ذلك، وتتمثل النتيجة النهائية لذلك في قلة فعالية القرارات التي تتخذ. وشمة دلالة أخرى على هيمنة السلطة في النظام البيروقراطي تتمثل في المحاولات التي يقوم بها المديرون لاكتساب أكبر قدر من السلطة والقوة والمركز بقدر المستطاع. وتبرز ظاهرة بناء الامبراطوريات هذه في محاولة جمع عدد كبير من الرؤوسين دون حاجة حقيقية لهم، وشغل مساحة كبيرة (مثل المكاتب الفسيحة)، والمشاركة في اتخاذ كل القرارات الهامة... وما إلى ذلك، فالهدف من مثل هذه التصرفات هو الاحتفاظ بالسلطة والقوة وليس تحقيق الأهداف التنظيمية.

حماية الوضع الوظيفي : يميز التركيز على الوظيفة الثابتة مدى الحياة، وتقويم الأداء الذي يستند على الجدارية -الوضع المثال إلا أنه يندرج وجود ذلك في الواقع العملي، فالترقية للوظائف، والزيادة في الرواتب، في بعض النظم البيروقراطية، تتوقف على عوامل مثل الأقدمية والوظيفة أكثر من استنادها على المهارة والأداء الفعلين. كما أن هدف الحصول على أكثر الناس كفاءة لشغل الوظائف لم يتحقق بشكل كامل. أما الولاء للمنظمة فقد تحقق إلا أنه موجه نحو حماية وظيفة الفرد ومرتبته وليس في اتجاه زيادة فعالية المنظمة.

- أدى العديد من هذه الآثار السلبية إلى ما يسميه البعض «بالتحيط البيروقراطي»، لننظر في الآتي، على سبيل المثال :
- قام حاكم لاجدى الولايات الجنوبية قبل عدة سنوات بتعيين شخص في وظيفة من وظائف الولاية توفي قبل عامين.
- تخلف إحدى شركات الأدوية ما يزيد على عشرين مليون دولار في السنة في تمبئة ٢٧ ألف نموذج حكومي، مضيعة بذلك ما يقارب الدولار الواحد لكل وصفة طبية.
- استغرقت الإدارة الفيدرالية للأغذية والدواء أحد عشر عاما لتحديد عدد حبيبات الفول السوداني المطلوبة في كمية محددة من زبدة الفول السوداني.
- بسبب بعد نظر هيئة إدارة التعليم لمدنية نيويورك فقد أصبح لمدارس المدينة مخزون من الكرات المطاطية في مستودعاتها يكفيها لدى ٢٢ عاما، ومن حجر المغنطيس ما يكفي لمدة ٢٢ عاما، ومن قطع الخرز الخشبية ما يكفي لتجهيز رياض الأطفال حتى عام ١٩٧٦.

قدمت البيروقراطية نظريا ملامح عديدة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمات في مراحل نشأتها الأولى إلا أن هناك العديد من التغييرات التي أدخلت على النموذج البيروقراطي والتي أحدثت تغييرا كبيرا في أغراضها. فالبيروقراطية لم تمت أو أصبحت غير صالحة

للاستخدام في تصميم بنية المنظمات. بل إن النموذج البيروقراطي، كما سئرى في الفصل الذي يلي، فعال ومناسب حينما يكون التركيز على مهام روتينية وثابتة تتلاءم مع بيئة خارجية مستقرة.

تكامل مفاهيم الإدارة العلمية والبيروقراطية :

ينتج عن تكامل استراتيجيتي الإدارة العلمية والبيروقراطية المنظور التقليدي للتنظيم الذي تعرض لكثير من النقد من قبل الدارسين والممارسين، فهو مثيل للجدل بسبب جموده وتركيزه المفرط على العناصر البنائية (الهيكليّة) للتنظيم وإغفاله للجانب الإنساني. كما تعرض للنقد بسبب اعتماده أكثر على مبادئ نشأت من أفكار وآراء لا تستند على التجربة العملية. وعلى الرغم من هذه الانتقادات، وبغيرها التي سيتم التعرض لها عند تناول المداخل الأخرى للتصميم التنظيمي، فهناك عدد من الأبعاد البنائية (الهيكليّة) والمزايا العملية التي نشأت عن النظرية التقليدية للتصميم.

منظور التحليل السلوكي :

لا شك أن المداخل التقليدية لا تعنى بتحليل تفاعل الشخصيات والاتجاهات، والقدرات التعليمية، والدوافع لدى الأفراد والجماعات غير الرسمية، والصراعات داخل التنظيم، بصورة منظمة ومتسقة. لقد اقترحت مدرسة العلاقات الانسانية، التي بدأت بأبحاث هوثورن ونتائج الأبحاث الحديثة التي أوردها الباحثون مثل ليكرت (Likert)، تعديلات على المدخل التقليدي للتنظيم. وقد استمدت هذه التعديلات بطريقة علمية أكثر مما تقوم عليه الوصفات التي قدمها التقليديون، والتي استندت على التجارب الشخصية فقط.

الاقتراح ليكرت لنظام ٤ :

دفعتم ليكرت الأبحاث الميدانية التي قام بها إلى القول بأن المنظمات الفعالة تختلف عن المنظمات غير الفعالة بطرق هيكلية عديدة يمكن التعرف عليها^{٤١}. فالنظمة الفعالة، بالنسبة لليكرت، هي تلك المنظمة التي تحت المشرفين على تركيز اهتمامهم في بناء جامعات عمل فعالة ذات أهداف تتحدى قدراتهم فيما تشجع المنظمات الأقل فعالية، بالمقابل، المشرفين على استحداث درجة عالية من التخصص الوظيفي، وتحديد الأشخاص ذوي المهارات والقدرات اللازمة لأداء مهام الوظائف المتخصصة، وتدريب هؤلاء العاملين ليؤدوا وظائفهم بطريقة أفضل، وبقدر عال من الكفاءة، والإشراف الدقيق على أداء هؤلاء المتخصصين، واستخدام حوافز في شكل معدلات عمل بالقطعة، ترتبط هذه النقاط الخمس بالملامح الرئيسية للتصميم التقليدي، وبدراسة المنظمات –على ضوء تلك الاتجاهات – استنتج ليكرت أن التصميم الذي يأخذ في الاعتبار الجانب السلوكي للأفراد أو الموجه نحو الأفراد، والذي يشجع العمل الجماعي هو التنظيم الأكثر فعالية. وقد وصف هذا التنظيم الأكثر فاعلية والموجه نحو الأفراد على أساس ثمانية أبعاد ساهما تنظيم نظام ٤، فيما يوسم التصميم التقليدي بنظام ١، ويرى ليكرت أن المنظمات التي تتبع «نظام ١» غير فعالة لأنها لا تستجيب للتغيرات التي تحدث في بيئتها، ومن الطبيعي أن تنشأ عن التغيرات البيئية ضغوط تتجه نحو التغيير. ولكي تتفاعل المنظمة مع تلك الضغوط لابد أن يكون تصميمها التنظيمي مرنا –يعرض شكل (١٧ – ١١) أبعاد نظام «٤» ونظام «١» اللذين وصفهما ليكرت.

يتضمن التنظيم القائم على نظام «٤» الخصائص اللازمة لمواجهة التحديات البيئية، وفق ما يراه ليكرت. فالارتباط ينساب بسهولة وهذا ما يتطلبه اتخاذ القرارات وممارسة الرقابة وتركيز وتوجيه الجهود. وقد افترض ليكرت –كما فعل غيره في نموده المثل للبيروقراطية – أن هناك طريقة واحدة مثلى للتصميم التنظيمي، فبالنسبة لتفسير تتمثل الطريقة المثلى في البيروقراطية، فيما يكون نظام «٤» هو الطريقة المثلى لليكرت. وبالرغم من أن لليكرت بعض شواهد البحث التي تؤيد دعواه بتفوق نظام «٤»، إلا أنه ربما يكون متحمسا أكثر مما ينبغي في عرض أسلوب تنظيمي واحد كأفضل أسلوب.

بينس (Bennis) فيلسوف بمنظور سلوكي :

تنبأ بينس، مثلما فعل منظرو التنظيم التقليديين، بنهاية البيروقراطية^{٤٢}، إذ يفترض أنها ستلاشي وتصبح أقل انتشارا في المنظمات لأن المديرين سيعجزون عن السيطرة على التوترو والاحباط والصراع بين أهداف الأفراد وأهداف التنظيم. زيادة على ذلك، ستسهم

شكل ١٧ - ١١ التنظيم التقليدي وتنظيم نظام «٤»

التنظيم التقليدي	تنظيم نظام «٤»
١ - لا تتضمن عملية القيادة قدراً كبيراً من الثقة والائتمان. لا يشعر المرؤوسون بالحرية في مناقشة مشكلات العمل مع رؤسائهم الذين لا يلتهمون بدورهم، آراء وجهات نظر مرؤسيتهم.	١ - تتضمن عملية القيادة قدراً ملموساً من الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، في كل الأمور. يشعر المرؤوسون بالحرية في مناقشة مشكلات العمل مع رؤسائهم الذين يلتهمون آراء وأفكار مرؤسيتهم.
٢ - تتجه الدافعية نحو الحوافز المادية والاقتصادية والأمان عن طريق استخدام أسلوب التخويف والعقاب، و يسود بين العاملين في المنظمة اتجاهات سلبية نحوها.	٢ - تغطي عملية الدافعية سلسلة متكاملة من الدوافع وذلك من خلال المشاركة - الاتجاهات ايجابية نحو المنظمة وأهدافها.
٣ - يقوم نظام الاتصال على أساس تدفق المعلومات إلى أسفل، وعادة ما تكون هذه المعلومات مشرفة، وغير دقيقة، و ينظر إليها المرؤوسون بعين من الشك.	٣ - يقوم نظام الاتصال على أساس تدفق المعلومات من كل أجزاء المنظمة من قيود، وفي كل الاتجاهات... إلى أعلى، وإلى أسفل، وجانبياً. وتتميز هذه المعلومات بالدقة، وعدم تعرضها للتحريف.
٤ - عملية التفاعل مقيدة وسلبية للمرؤوسين تأثير محدود في أهداف المنظمة وطرق العمل فيها ونشاطاتها.	٤ - نظام التفاعل مفتوح ومكثف. لكل من الرؤساء والمرؤوسين فرصة للتأثير على أهداف المنظمة وطرق العمل فيها ونشاطاتها.
٥ - يتم اتخاذ القرارات في قمة المنظمة ففقط بهذا تكون عملية اتخاذ القرارات مركزية نسبياً.	٥ - تتخذ القرارات في كل المستويات التنظيمية بطريقة جماعية وبهذا تكون لا مركزية نسبياً.
٦ - يتم وضع الأهداف في قمة المنظمة مما يحول دون مشاركة المجموعة.	٦ - تشجع عملية وضع الأهداف مشاركة الجماعة في وضع أهداف كبرى وحقيقية.
٧ - نظام الرقابة مركزي و يركز على تحديد من تقع عليه مسئولية الخطأ.	٧ - النظام الرقابي موزع على جميع مستويات المنظمة و يركز على الرقابة الذاتية وحل المشكلات.
٨ - مستوى الأداء المستهدفة منخفضة ولا يسمى للديرون إلى ترقينها بالالتزام بطو ير الموارد البشرية في المنظمة.	٨ - مستوى الأداء المستهدفة عالية و يسمى الرؤساء إلى تحقيقها بهمة ونشاط و يدرك الرؤساء أهمية الالتزام التام بطو ير الموارد البشرية بالمنظمة بالتدريب.

Rensis Likert: The Human Organization (New York, McGraw-Hill, 1967) pp. 197-211.

المصدر: مأخوذ من رينس ليكرت

البيروقراطية بسبب الثورة العلمية والتقنية في الدول الصناعية. كما أن التفسيرات الجذرية تستلزم إمكانية التكيف مع البيئة، وهذا ما تعتقده النظم البيروقراطية.

وبناءً على التجارب - وليس الدراسات الميدانية - يحدد بينس ملامح الحياة التنظيمية في التصيغيات من هذا القرن، على النحو التالي :

- ١ - ستفقد البيئة تفسيرات تقنية سريعة، مع درجة عالية من عدم الاستقرار أو الاضطراب.
- ٢ - بسبب المخلفات التعليمية للأفراد، ستقوى لديهم الرغبة في المزيد من المشاركة والاشتراك في العمل والحصول على قدر أكبر من الاستقلالية في أداء العمل.
- ٣ - ستكون أعمال المنظمات فنية بدرجة أكبر وأكثر تعقيداً وغير مبرمجة وستكون هناك حاجة إلى تجميع المتخصصين سوياً وتنظيمهم على أساس المشروع.
- ٤ - ستكون الهياكل التنظيمية مؤقتة وقابلة للتكيف، وعضوية (أي تتوافق فيها الواجبات مع الوصف الوظيفي والموقع في الهيكل التنظيمي) * وستحل هذه الهياكل -المتغيرة بالتكيف- تدريجياً محل البيروقراطية كما صورها التقليديون.

* المترجم

كما عرضنا سابقاً فإن الدخل التقليدي للتصميم قد سعى إلى حل مشكلات الكفاءة بالتركيز على التنظيم الوظيفي الرأسى، أو من أعلى إلى أسفل، بالاعتماد على سلطة المديرين في قمة الهرم. في حين اتجه ليكرت وبينس إلى رفع الفرد والجماعة إلى مركز متقدم فيما يتعلق بقرارات التصميم التنظيمى، و يشترك كلا المداخلين، التقليدى والسلوكى في توصيتهما المتعلقة «بالطريقة المثلى» دون النظر في تعقيدات التصميم التنظيمى بالقدر الكافى، و يتصفان بالبساطة من حيث إنهما يقومان على أساس الاختيار بين هذا الوضع أو ذاك. فقرارات التصميم التنظيمى ليست سهلة في الوقت الحاضر. وبناء على ذلك، أصبح من الضرورى النظر في استراتيجيات موقفية للتصميم التنظيمى. وستكون النظريات الموقفية هى موضوع الفصل التالى.

موجز للمدير :

- ١ - تحيط بنا المنظمات من كل جانب وتلعب دوراً رئيسياً في حياتنا اليومية، ولذلك يمكن أن تكشف محاولة معرفتنا لسماتها المميزة عن الصورة الحقيقية لها.
- ٢ - إن أفضل طريقة لدراسة المنظمات هى منظور النظم المفتوحة الذى يتيح لنا إمكانية النظر إلى أى منظمة كنظام يعمل في بيئة عمل شاملة. فالبينة لا تؤخذ في الاعتبار في منظور النظام المخلق للمنظمات. و ينتج عن هذا العجز صورة غير مكتملة للتفاعل بين المنظمة والفرد.
- ٣ - هناك عدد من النظم الفرعية الأساسية في المنظمات. ومن النظم الفرعية التى تم التعرض لها بالتفصيل، بوجه خاص، نظم الرقابة والصيانة والتنسيق، ولتسهيل تدفق ومعالجة المدخلات، لابد من استخدام الرقابة. كما أن هناك حاجة لنظم الصيانة الفرعية لترقية درجة التفاعل بين الأفران فيها يؤدى التنسيق إلى توحيد الجهود داخل النظام.
- ٤ - من الطرق الناجعة لدراسة مخبرات أى منظمة، تصنيفها حسب جمهور المستفيدين. فطريقة تصنيف بلاو وسكورت (Pisau and Scott) تركز على المستفيدين الأساسيين من الخدمة أو السلعة. ونستطيع - باستخدام هذه الطريقة - تصنيف المنظمات إلى منظمات ذات فوائد مشتركة، وأخرى إنتاجية وخدمية، أو منظمات عامة.
- ٥ - تساعد الأهداف المنظمة على تركيز اهتمامها على المسائل ذات العلاقة، ووضع معايير (للأداء)، وجذب العاملين والاحتفاظ بهم، والتأثير على العمليات الداخلية، ومعرفة طبيعة المنظمة، وتعيين حدود عملية اتخاذ القرارات. والأهداف ليست ساكنة أو ثابتة وإنما تتغير استجابة للضغوط الخارجية والقوى الداخلية، والتقنية وكلها فروع لقوى البيئة الخارجية.
- ٦ - يمكن تصنيف الأهداف حسب المستوى التنظيمى (رسمية، عملية، تشغيلية) والمعايير (الربحية، الإنتاجية... الخ)، ومجال التركيز (صيانة، تحسين، تطوير)، والذى الزمنى (طويلة المدى، وقصيرة المدى).
- ٧ - يقتضى تصميم أى منظمة، في الأساس، أخذ جوانب رئيسية معينة في الاعتبار. وتشمل هذه الجوانب التجميع (التخصص الوظيفى، والتقسيم الأفقى، والعلاقات التنفذية والاستشارية)، والتكثير (السلطة، ووحدة التوجيه وسلسلة الأوامر، ونطاق الاشراف، والمركزية، واللامركزية).
- ٨ - من أكثر الجوانب التنظيمية بروزاً تقسيم العمل لوحدة: لأنه عادة يصور الخريطة التنظيمية للمنظمة. ولكل شكل من أشكال التخطيط الوظيفى، والقائم على أساس المنتج والتوزيع الجغرافى، والتنظيم المختلط مزاياء وعيوبه التى ترتبط بوجه عام بقبالية التكيف والتحكم في التكلفة.
- ٩ - يجمع المدخل التقليدى للتنظيم بين الهندسة، والخبرة العلمية، في تركيزه لمبادئه وبنية تنظيمية معينة. و يركز هذا المدخل على الفعالية التنظيمية من خلال التوافق مع مبدأ التخصص، وتقسيم العمل أفقياً، وتسلسل سلطة إصدار الأوامر وغيرها.
- ١٠ - ينفذ السلوكيين، مثل ليكرت وبينس، أسس المدخل التقليدى للتنظيم و يفرض أسلوبه في معاملة الأفراد والجماعات الذى يوصف بأنه أقل مما يجب، والمنتج الذى تنترب على التمسك بمبادئه.

أسئلة للمراجعة :

- ١- ما هي الجوانب التنظيمية التي تتطلبها النظم الفرعية للرقابة والصيانة والتنسيق؟
- ٢- لماذا تستخدم أغلب المنظمات عبارات عامة ومبهمة في صياغة أهدافها الرسمية؟
- ٣- أعط أمثلة لأهداف الصيانة والتحسين والتطوير لأحد مديري مصنع لصناعة الأغذية.
- ٤- عهد إليه، باعتبارك أحد مديري منشأة متعددة المنتجات والنشاطات، بنظرير هيكل تنظيمي لها. وعل افترض أن التنظيم الحال يقوم على أساس وظيفي، إلا أن هناك اتجاهًا قويًا نحو التنظيم على أساس المنتج، اذكر المعايير التي ستستخدمها في الاختيار بين هذين الشكلين من أشكال التنظيم.
- ٥- ما هي العناصر التي يلزم أخذها في الاعتبار عند تحديد ما إذا كان نطاق إشراف أحد المديرين ضيقًا أم واسعًا؟
- ٦- كثيرًا ما يوصف كتاب الإدارة والعلوم السلوكية المركزية بأنها «سيئة»، واللامركزية بأنها «جيدة» - ماهي الظروف التي تعتقد بأن مركزية سلطة اتخاذ القرارات ستكون مناسبة جدًا؟
- ٧- ما هي أوجه الاختلاف بين النظام البيروقراطي «المثالي» والنظام البيروقراطي الحقيقي؟
- ٨- لماذا يوصف مصطلح «البيروقراطية» بالسلبية في كثير من الأحوال؟
- ٩- بالرغم من أن المدخل التقليدي (الإدارة العلمية والبيروقراطية)، والمدخل السلوكي (ليكنيت و بينس) للتصميم التنظيمي يبدوان مختلفين، إلا أنهما يقترحان «طريقة واحدة مثلى» لبناء المنظمة، لماذا يعتبر كل أسلوب منهما أنه «الطريقة الوحيدة المثلى»؟
- ١٠- باعتبارك أحد المديرين، ما هي السمات أو الاشارات التي ستبحث عنها لتحديد ما إذا كانت بنية المنظمة فعالة أم لا؟

حالة دراسية لأبعاد التنظيمية

الشركة المتحدة

في أول مايو عام ١٩٧٩، أصبح إدوارد. ل هينيسى (Edward L. Hennessy) الرئيس والمدير التنفيذي الجديد لشركة الكيماويات، إحدى شركات الكيماويات والطاقة الكبرى في البلاد... بحلول منتصف الثمانينيات، استطاع هينيسى إجراء تغييرات عديدة وإعادة تنظيم الشركة بحيث تغير اسمها إلى «الشركة المتحدة».

حينما كانت الشركة المتحدة تحت إدارة المديرين التنفيذيين السابقين، كانت مشهورة ببطلها وترهلها وأدائها اللال المتواضع. وقد تحكم هينيسى في كل أمور الشركة منذ اليوم الأول لتسلمه لها، فيما شملت التغييرات التي نفذها إعادة تحديد اتجاه جديد للشركة وإعادة تنظيمها واللامركزية وخفض التكاليف.

شملت نشاطات التوجه الجديد للشركة ضم شركات جديدة، والتوسع، وكشف الأعمال الخاسرة التي تهدر أموال الشركة - وقد قام هينيسى، منذ توليه منصب المدير التنفيذي للشركة، بضم أكثر من عشرين شركة شملت شركة التترا (تعمل في مجال صناعة البطاريات والمولدات والأسلاك والكوابل)، وشركة بنكر رامير (المعدات الإلكترونية)، وفشر للمعدات الطبية (معدات المختبرات)، وبنديكس، كما قام أيضا بإلغاء الوحدات الخاسرة في قسم الكيماويات وقد أحدثت عملية تقليص قسم الكيماويات، الذي كان مجال العمل الأساسي للشركة المتحدة، اضطرابات عاطفية بين الكثيرين ممن ظلوا يعملون مع الشركة المتحدة لفترة طويلة من الوقت.

إن الهدف الأساسي لهذا النهج يتمثل في تقليص درجة اعتماد الشركة على مجال نشاط قديم، ومنتجات تقليدية لا تستخدم تقنية متطورة، مثل: المواد الكيماوية، والزيوت والغاز. وقد كانت خطوط الإنتاج هذه تدر أكثر من ثلاثة أرباع الأرباح التي كانت تحققها الشركة عند تسلم هينيسى لها، فيما بلغت أقل من أربعين في المئة بحلول عام ١٩٨٣، و يدفع المحللون في مجال الصناعة بأن هينيسى يترسم السلوك الإداري لاثنتين من أسلافه معاً هارولد غرين (Harold Green) مدير شركة (ITT)، وهاري غري (Harry Gray) مدير شركة المعدات التقنية المتحدة، الذين عرفا بفلسفتهم التي تقول «إن الأكبر هو الأفضل» ساء التوسع الكبير والسريع للشركة في مجالات ومنتجات عديدة ومتنوعة.

دفعت إضافة شركات جديدة تم ضمها لبيئة تنظيمية معقدة هينيسى إلى إعادة تنظيم الشركة بدمج الأقسام القائمة إلى أربع شركات عاملة هي: الزيت والفار، ومعدات الطيران والمعدات الالكترونية، وقطع غيار السيارات، والكيماويات والألياف الصناعية.

بدأ هينيسى، بعد عملية الدمج في تطبيق اللامركزية في المسؤوليات لمساعدته ومديره، وقد تضمن الجزء الأول من هذه الخطوة عملية وضع الأهداف حيث أصر هينيسى أن يقوم المديرين بوضع أهداف محددة يمكن قياسها و يتفق عليها من قبل الرئيس والمؤسس، ثم العمل على تحقيق تلك الأهداف أو تجاوزها. فعلى سبيل المثال، يتعين على أى من مديري الأقسام العمل مع هينيسى لوضع أهداف للسنة القادمة. فقد تتضمن هذه الأهداف زيادة الأرباح، وتجاوز معدلات الأرباح، وحصة السوق بالنسبة لهذه الصناعة، والتركيز على المنتجات ذات التقنية المتطورة في مقابل السلع الاستهلاكية وهكذا. وتتمثل حوافز المديرين بخطر تحقيق تلك الأهداف - في زيادة الرواتب مستقبلًا، والكمالات المالية والترقيات التي ستكون مرتبطة بالأداء.

ولتحقيق خطة هينيسى اللامركزية، يحتاج المديرين إلى قدر كاف من السلطة والمسئولية لبلوغ أهدافهم. فعند مغرور حفريات البترول، مثلاً، كانت صلاحيته المالية في حدود مليون دولار وما زاد عنها يتطلب الحصول على موافقة الشركة، فيما أصبحت صلاحياته الجديدة في حدود ستة ملايين دولار مما يتيح له السرعة في اتخاذ القرار. على أن لهذا النمط جانباً آخر وهو أن ضياع الفرص أو النتائج الأقل من موزية غير مقبولة إطلاقاً.

أخيراً، وضع هينيسى خطة لتخفيض العاملين وشرع في تركيز أعمال ومسئوليات الشركة. وكان هينيسى قد وضع هدفاً لتخفيض تكاليف العمالة غير المباشرة بثلاثين مليون دولار. وقد حقق ذلك بتخفيض عدد العاملين من ١٦٠٠ تقريباً إلى ٤٥٠ موظفاً، وتم نقل بعض الموظفين إلى وظائف أخرى في الأقسام المختلفة فيما فقد أكثر من ٤٠٠ موظف وظائفهم في الشركة المتحدة (مما اضطر هينيسى إلى استئجار حراس خصوصيين لبعض الوقت بعد فصل ذلك العدد من العاملين إذ أنه تلقى تهديدات من مجهولين). زيادة على ذلك، أصبحت كل شركة عاملة مستقلة عن الخدمات التي كانت توفرها ورئاسة الشركة سابقاً كعلاجية البيانات مثلاً. كما أن للشركات قد أصبحت مسئولة عن تكاليف خدمات موظفيها فيما استمرت رئاسة الشركة، من جهة ثانية، تمارس الرقابة على مجالات مثل الشؤون المالية والموارد البشرية وشؤون البيئة والتخطيط. وقد بلغت توجيهات هينيسى المحددة والواضحة، منذ وصوله، بالترتيب من قبل مديري الشركة المتحدة إلا أن أسلوبه، وربما الاتجاه الذي يقره الشركة فيه لم يجدا نفس القدر من القبول. وقد كان هينيسى - فيها مضى - سلاهما ممتازاً واجه أخيراً إلى دراسة الكفاءة الكاثوليكية.

على الرغم من منهجه عن اللامركزية وضرورة الدخول في مجازلة بحجة أنه يسعى إلى رعاية اتجاه جديد لا يتعرض الشخص فيه للعقاب بسبب فشل فكرة أو مشروع، إلا أن نظام الحوافز الذي يعمل به يقوم على أساس النتائج فقط - في الواقع فإن ما يريده هينيسى يتعارض مع النظام الذي أوجده. ويدعى بعض المديرين والمراقبين أن نظام هينيسى في اللامركزية هو مجرد أسطورة لأنه مازال يتحكم في كل النشاطات المالية والميزانيات الهامة بنفسه.

يبقى السؤال الكبير حول ما إذا كان هينيسى سيؤدي الشركة المتحدة لنفس الشراك الذي وقع فيه فينمين في شركة آي. تي. سي. وقرى في شركة يوناييتد تكنولوجيز (United Technologies)، وهو التوسع لأجل التوسع. وبالرغم من أن أداء الشركة المتحدة، تحت قيادة هينيسى، كان متميزاً إلا أن البعض كان يقول: إن هينيسى نزوعاً نحو شراء شركات أخرى (ولم تكن كل تجارب شراء الشركات الأخرى ناجحة) وكأنه يلعب لعبة «الاحتكار». فهو يلعب مبارياته في محفظة الاحتكاره إلى حين ثم يرمى بها.

أسئلة إرشادية:

- ١ - ما هي الأبعاد التنظيمية الرئيسية لهذه الحالة؟
- ٢ - ما نوع الأهداف التي تم تناولها في الحالة؟ ناقش نظم الأهداف والحوافز. ما هو السلوك الذي تعتقد أن هذا النظام يريده؟
- ٣ - هل أصبح هينيسى المركزية أو اللامركزية؟ أم أنه أوجد تنظيمًا مختلطًا بين الاثنين؟
- ٤ - على ضوء معرفتك بالبيئة المعروضة في الفصل السادس عشر، صف الاتجاه التنظيمي الجديد في الشركة المتحدة.

المصادر:

T. W. Bernstein: "The Hennessy Hurricane Whips Through Allied Chemicals", Fortune, Dec. 17, 1978, pp. 88-101, "Talking Chergo-Hennessy Moves Fast at Allied", Fortune, March, 7, 1983, p. 7, "The Hennessy Style May be What Allied Needs", Business Week, January 11, 1982, pp. 126-128.

تعرين تجريبي

الأهداف التنظيمية

الغرض من التعرين : دراسة كيفية تأثير الأهداف على اتخاذ القرارات الإدارية.

المعرفة المطلوبة : أن يكون القارئ ملما بالموضوعات والمفاهيم المرتبطة بالأهداف التنظيمية.

كيفية إعداد التعرين : شكل مجموعات يتكون كل منها من أربعة إلى ثمانية أشخاص لأداء هذا التعرين الذي يستغرق ما بين نصف الساعة و ٤٥ دقيقة. يجب أن تكون المجموعات منفصلة عن بعضها و يطلب منهم حصر النقاش في أعضاء المجموعة الواحدة فقط يطلب من كل مشارك، قبل تكوين المجموعات، أن يكمل التعرين بمفرده ثم يندمج إلى مجموعته للوصول إلى قرار تتفق عليه المجموعة بكاملها.

على كل مشارك قراءة الآتي :

المعرض أنك عضو في فريق الإدارة العليا لشركة ديفس لمنتجات الغاز الصناعية، إحدى شركات تموين الغاز الصناعي الكبرى في سياتل لويس بولاية ميسوري. تعمل الشركة في مجال تلبية وتوزيع اسطوانات الغاز على الصناعات التي تقع في دائرة حول مدينة سياتل لويس يبلغ قطرها ٢٠٠ ميل. تتعامل المنتجات الرئيسية للشركة في الأكسجين والهيدروجين والهيليوم والاسيتلين ومركبات أخرى من الغاز التي تستخدم في المستشفيات (الأكسجين)، والمنشآت الصناعية (الاسيتلين لقطع الحديد)، مثلا. تقوم الشركة بشراء أنواع الغاز المختلفة من مصانع مجاورة للكميات، وتقوم بمعالجة تلك الأنواع لتتقيتها ومن ثم تبيعها في اسطوانات ذات أحجام مختلفة، وتعرض بيان المواقف المال للشركة بجدول (١٧-١٢).

سيجتمع فريقكم قريبا لمناقشة أربع مشكلات تواجه الشركة حاليا. يجب أن تتخذ قرارات بشأن هذه المسائل الأربع في هذا الاجتماع. وهذه المشكلات كالآتي (تكرر أن هذه المشكلات حادثة في نفس الوقت) :

المشكلة الأولى : يشكو المئذى الثقافي للحل باستمرار، لشركتكم ولجلاس للدينية من أن تلوث الهواء ناشئ من مصنعكم. وعلى الرغم من أن مصدر التلوث لم يحدد بشكل قاطع، إلا أن عمر معدات المصنع توحى باحتمال وجود تسربات عديدة. نصحكم مستشاروكم القانونيين بأن إثبات وجود تلوث في الهواء وأن الشركة هي مصدر هذا التلوث قد يستغرق فترة تتراوح ما بين عامين وثلاثة على الأقل. فالخيارات التي أمامكم هي إما أن تقوموا بمعالجة التسربات المحتملة في الأنابيب، والتي تكلف مبلغ مائة ألف دولار تقريبا (الخيار الأول)، أو لا تفعلوا شيئا (الخيار الثاني).

المشكلة الثانية : شركتكم راهية تعاما من نجاحها في مبيعات اسطوانات الأكسجين لمستشفيات المنطقة. وتعتمد الإدارة أن هناك فرصة للتوسع ليس في بيع المنتجات الأخرى للمستشفيات فقط بل وفي بيع الأكسجين في ميولات صغيرة لعيادات الأطباء ودور الحضانة. على أنكم ستواجهون بمناخسة متزايدة من كل من هاتين الجهتين (الأسواق). تبلغ تكلفة المعدات الجديدة وزيادة القوى العاملة في مجال المبيعات ثلاثمائة ألف دولار. والخيارات المتوفرة هي إما صرف هذا المبلغ (الخيار الأول) أو عدم القيام بأي إجراء في هذا الاتجاه (الخيار الثاني).

المشكلة الثالثة : علاقات الشركة بالبنكية الممثلة للعمال العاملين بنظام الساعة متوترة منذ عدة سنوات. ستتقضى فترة العقد الحالي، (ثلاث سنوات)، بعد أربعة شهور وسبق أن أعلنت البنكية عن مطالبتها، والمتعلقة في زيادة كبيرة في الأجور والمزايا الإضافية، في المفاوضات الأولية معها. تكلف هذه الزيادات خلال فترة العقد الجديد (ثلاث سنوات) مبلغ ٢٥٠ ألف دولار، وستدوم المنتجات المجهزة عند نهاية العقد الحالي لفترة تتراوح بين ستة وثمانية أسابيع. تتمثل الخيارات المتوفرة في الوصول إلى تسوية مع البنكية بشروط تتفق مع مطالبهم (الخيار الأول) أو المخاطرة باحتمال إبراب قد يستمر إلى فترة طويلة (الخيار الثاني).

المشكلة الرابعة : تعاني شركتكم من دوران العمل في أوساط المشرفين والاداريين وصلت نسبته إلى ٢٢% خلال العام الماضي. وقد جاء، مؤخرا، في تقرير لأحد المستشارين أن السبب لا يرجع إلى انخفاض رواتب الاداريين من معدل الرواتب في المنطقة فحسب، بل إن الشركة بحاجة لإجراء مراجعة شاملة في برامج التدريب والتطوير فيها. والخيارات المتوفرة أمامكم تتمثل في صرف مبلغ مائة ألف دولار في اختيار وتدريب وتطوير العاملين وزيادة رواتبهم (الخيار الأول) أو عدم اتخاذ أي إجراء في هذا الخصوص (الخيار الثاني).

إرشادات لأداء التعرّين :

(١) كأفراد : على أعضاء المجموعة القيام بالآتي :

ا - اتخاذ قرارات حول المشكلات الواردة سابقا، كل على حدة. فتكرّر أن المطلوب اتخاذ قرار الآن وأن هذه المشكلات تحدث في وقت واحد، وأن هناك خيارين فقط يتوافران لحل كل مشكلة من هذه المشكلات.

ب - رتب الأهداف الرئيسية الهامة بالنسبة لقراراتك النهائية، وضع إجلبتك في شكل ١٧ - ١٢.

(٢) كمجموعة : أعد القرارات الواردة سابقا - حدد البدائل التي تختارها المجموعة وتوزيع قرارات الأفراد، وترتيب الأهداف في شكل ١٧ - ١٢.

الشكل ١٧ - ١٢ بيان يدخل شركة نفيس لمنتجات الغاز الصناعية

بيان بالدخل لعام ١٩٨٦	
الإيرادات :	١٠,٠٠٠,٠٠٠ دولار
المصروفات :	
مواد خام	٥,٥٠٠,٠٠٠ دولار
رواتب وأجور ومزايا إضافية	٢,٩٥٠,٠٠٠ دولار
استهلاك	١,٠٠٠,٠٠٠ دولار
البحث والتطوير	٢٠٠,٠٠٠ دولار
الدعاية والإعلان	١٠٥,٠٠٠ دولار
التدريب	١٠٤,٠٠٠ دولار
العلاقات العامة	١٠٦,٠٠٠ دولار
فوائد على القروض	٣٠٠,٠٠٠ دولار
جملة المصروفات	١٠,١٠٠,٠٠٠ دولار
صافي الخسارة	١٠٠,٠٠٠ دولار

صافي الأرباح (أو الخسارة) والدخل لأربع سنوات

النسبة	الدخل	صافي الأرباح (الخسارة)
١٩٨٦	١٠,٠٠٠,٠٠٠ دولار	(١٠٠,٠٠٠) دولار
١٩٨٥	٩,٥٠٠,٠٠٠ دولار	٢٨٠,٠٠٠ دولار
١٩٨٤	٨,٠٠٠,٠٠٠ دولار	٣٠٠,٠٠٠ دولار
١٩٨٣	٧,٨٠٠,٠٠٠ دولار	(٥٠,٠٠٠) دولار

الملاحق ١٧ - ١٣ أهداف عملية اتخاذ القرارات

١ - القرارات المتخذة حول المشكلات الأربع

المشكلات	القرارات الفردية	توزيع القرارات	قرار المجموعة
	الخيار الأول	الخيار الثاني	الخيار الأول
	(ضع دائرة حول الخيار الذي اخترته)	الخيار الأول	(ضع دائرة حول خيار المجموعة)
١ - تلوث الهواء	١	٢	١
٢ - تطوير خط الإنتاج	١	٢	١
٣ - علاقات العمل	١	٢	١
٤ - التطوير الإداري	١	٢	١

ب - ترتيب الأهداف الأساسية للقرارات الفردية والقرارات المجموعة (١ - الأكثر أهمية، ٦ - الأقل أهمية)

الهدف	الترتيب الفردي	ترتيب المجموعة
١ - بقاء الشركة واستمراريتها.		
٢ - تحسين الوضع التنافسي للشركة.		
٣ - الاستقرار.		
٤ - علاقات وتطور العاملين.		
٥ - الرقابة الداخلية على التكلفة.		

Notes :

1. Alix M. Freedman, "Dupont Trims Costs, Bureaucracy to Bolster Competitive Position", **The Wall Street Journal**, September 25, 1985, p. 1.
2. Robert H. Miles, **Macro Organizational Behavior** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980), p. 18.
3. Max Weber, **The Theory of Social and Economic Organization** (New York: Free Press, 1947), pp. 145-46.
4. Chester I. Barnard, **The Functions of the Executive** (Cambridge, Mass.: Harvard University, 1938), p. 73.
5. Material for this discussion draws heavily from Eric J. Miller and A. K. Rice, **Systems of Organizations** (London: Tavistock, 1967).
6. This view is well presented by Joseph A. Litterer, **The Analysis of Organizations**, 2nd ed. (New York: John Wiley, 1973), p. 27.
7. James D. Thompson, **Organizations in Action** (New York: McGraw-Hill, 1967), p. 9.
8. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, "Differentiation and Integration in Complex Organizations", **Administrative Science Quarterly**, June 1967, pp. 3-4.
9. Lawrence and Lorsch, "Differentiation and Integration", p. 5.
10. Peter M. Blau and W. Richard Scott, **Formal Organizations** (San Francisco: Chandler, 1962).
11. Talcott Parsons, **Structure and Process in Modern Societies** (New York: Free Press, 1960), p. 17.
12. Herbert A. Simon, "On the Concept of Organizational Goal", **Administrative Science Quarterly**, June 1964, p. 2.
13. See Max D. Richards, **Organizational Goal Structures** (St. Paul, Minn.: West, 1976).
14. Charles Perrow, "The Analysis of Goals in Complex Organizations", **American Sociological Review**, December 1961, p. 875.
15. Richard M. Steers, **Organizational Effectiveness** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977), p. 24.
16. Anthony Rala, **Managing by Objectives** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1974), p. 38.
17. Amitai Etzioni, **Modern Organizations** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1964), p. 40.
18. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, **Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration** (Cambridge, Mass.: Harvard Graduate School of Business Administration, 1967), p. 42.
19. D. Sills, **The Volunteers: Means and Ends in a National Organization** (New York: Free Press, 1957).
20. Steers, **Organizational Effectiveness**, p. 32.
21. See Richard S. Blackburn, "Dimensions of Structure: A Review and Reappraisal", **Academy of Management Review**, January 1982, pp. 59-66; and Dan R. Dalton, William D. Todor, Michael J. Spendolini, Gordon J. Fielding, and Lyman W. Porter, "Organization Structure and Performance: A Critical Review", **Academy of Management Review**, January 1980, pp. 49-64.
22. Weber, **The Theory of Social and Economic Organization**, p. 330.
23. Michael Alken, Samuel B. Bacharach, and J. Lawrence French, "Organizational Structure, Work Process, and Proposal Making in Administrative Bureaucracies", **Academy of Management Journal**, December 1980, pp. 631-62.

24. "A New Target: Reducing Staff and Levels", **Business Week**, December 21, 1981, pp. 69-73.
25. J. R. P. French and B. Raven, "The Bases of Social Power", in **Studies in Social Power**, Dorwin Cartwright ed. (Ann Arbor, Mich.: University of Michigan, 1959), pp. 150-67.
26. Barnard, **The Functions of the Executive**, pp. 165-66.
27. See H. Stieglitz, "Optimizing the Span of Control", **Management Record**, September 1962, pp. 25-29; and D. Van Fleet and A. G. Bedeian, "A History of the Span of Management", **Academy of Management Review**, July 1977, pp. 356-72.
28. L. F. Urwick, **The Elements of Administration** (New York: Harper & Row, 1943), p. 46.
29. H. Fayol, **General and Industrial Management**, J. A. Conbroung, Rans. (Geneva: International Management Institute, 1929), p. 36.
30. I. Hamilton, **The Soul and Body of an Army** (London: Arnold and Co., 1921), p. 229.
31. A. V. Graicunas, "Relationships in Organization", in **Papers on the Science of Administration**, L. Gulick and L. Urwick, eds. (New York: Columbe University, 1947), pp. 183-87.
32. Eric J. Walton, "The Comparison of Measures of Organization Structure", **Academy of Management Review**, January 1981, pp. 155-60.
33. See Earnest Dale, **Organization** (New York: American Management Associations, 1967).
34. Daniel A. Wren, **The Evolution of Management Thought** (New York: Ronald Press, 1972), p. 112.
35. An interesting perspective on Taylor can be found in Sudin Kakar, **Frederick Taylor: A Study in Personality and Innovation** (Cambridge, Mass.: MIT, 1970).
36. Frederick W. Taylor, **Principles of Scientific Management** (New York: Harper & Row, 1911).
37. Ibid., p. 7.
38. Frederick W. Taylor, **Shop Management** (New York: Harper & Row, 1903). Reissued as part of Frederick W. Taylor, **Scientific Management** (New York: Harper & Row, 1947), pp. 284-85.
39. Max Weber, **Essays in Sociology**, H. H. Gerth and C. W. Mills, trans. (New York: Oxford, 1946), p. 214.
40. See B. Reimann, "On the Dimensions of Bureaucratic Structure: An Empirical Reappraisal", **Administrative Science Quarterly**, 1973, pp. 462-76.
41. R. Levy, "Tales from the Bureaucratic Woods", **Dun's Review**, March 1978, pp. 94-96.
42. See Rensis Likert, **New Patterns of Management** (New York: McGraw-Hill, 1961) and **The Human Organization** (New York: McGraw-Hill, 1967).
43. Warren G. Bennis, **Changing Organizations** (New York: McGraw-Hill, 1966).

Additional References :

- BIRNBAUM, P. H. and G. Y. WONG. "Organization Structure of Multinational Banks in Hong Kong from a Culture-Free Perspective". **Administrative Science Quarterly**, June 1985, pp. 262-77.
- BLAU, P. M. "A Formal Theory of Differentiation in Organizations". **American Sociological Review**, 1970, pp. 62-72.
- GABARRE, J. J. "Organizational Adaptation to Environmental Change". In **Organizational Systems**. Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1973.
- GEORGOPOULOS, B. S. "An open-System Theory Model for Organizational Research". In **Modern Organizational Theory**, edited by A. R. Negandhi. Kent, Ohio: Kent State University, 1973.
- GIGLIONI, G. B., and A. G. BEDEIAN. "A Conspectus of Management Control Theory: 1900-1972". **Academy of Management Journal**, 1974, pp. 292-305.

GOODMAN, P. S., J. M. PENNINGS, and ASSOCIATES. **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.

HALL, R. H. **Organizations: Structure and Process**. 2nd ed. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1977.

JACKSON, J. H., and C. P. MORGAN. **Organization Theory**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1976.

JAMES, L. R., and A. P. JONES. "Organizational Climate: A Review of Theory and Research". **Psychological Bulletin**, 1974, pp. 1046-112.

KATZ, D., and R. L. KAHN. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley, 1978.

LEATT, P. and R. SCHNECK. "Criteria for Grouping Nursing Subunits in Hospitals". **Academy of Management Journal**, March 1984, pp. 150-65.

MCMAHON, J. T., and G. W. PERRITT. "The Control Structure of Organizations: An Empirical Examination" **Academy of Management Journal**, 1971, pp. 327-40.

MACMILLAN, I. C., and P. E. JONES. "Designing Organizations to Compete". **Journal of Business Strategy**, Spring 1984, pp. 11-26.

MAGER, R. F. **Goal Analysis**. Belmont, Calif.: Fearon, 1972.

MILES, R. E., and C. C. SNOW. **Organizational Strategy, Structure, and Process**. New York: McGraw-Hill, 1978.

PFEFFER, J., and G. R. SALANCIK. **The External Control of Organizations**. New York: Harper & Row, 1978.

ROGERS, R. E. **Organizational Theory**. Boston: Allyn & Bacon, 1975.

SLEVIN, D. P. "The Innovation Boundary: A Specific Model and Some Empirical Results". **Administrative Science Quarterly**, 1971, pp. 471-87.

THOMPSON, J. D. **Organizational Design and Research**. Pittsburgh: University of Pittsburgh, 1971.

TOFFLER, A. **Future Shock**. New York: Random House, 1970.

الأساليب المعاصرة للتصميم الوظيفي

يتناول جون نايسبت (John Naisbitt)، في كتابه المعروف «الاتجاهات الكبرى» (Megatrends)، عشرة اتجاهات جديدة، ترسم مستقبلا، فنشاطاته التنبئية، عند تطبيقها على المنظمات، تختلف إلى حد ما عن الدخايل الأخرى من حيث إنه يستخدم المعلومات في الوقت الحاضر ليستشرف المستقبل بدلا من الادعاءات الخيالية والتنبؤات.

لقد كانت الطريقة الأساسية لنايسبت، والتي تعرف بتحليل المحتوى، قيد الاستعمال منذ خمسين عاما. وتتبنى طريقة تحليل المحتوى في الأصل، وفق استخدام نايسبت، قراءة مجلدات من الصحف والمجلات بحثا عن الاتجاهات السائدة والأفكار الثابتة والمتسقة.

من بين هذه الاتجاهات، وفق مايرى نايسبت، هي «أننا نتحول من البنيات الهرمية للسلطة إلى شبكات تبادل المعلومات بين الأفراد والمجموعات والمؤسسات، حيث يكتسح الحاسب الآلي البنية الهرمية (للمنظمة)». ويرى نايسبت أن شبكات الحاسب الآلي هي في الواقع نتيجة لتغيرات أخرى تتمثل في التحول إلى عصر المعلومات، وظهور الديمقراطية، ومبدأ المشاركة، والأهمية المتعاظمة للتفاعل والاستجابة وتوقع التغيير في البيئة، والأهمية المتزايدة للحاسبات الآلية في المنظمات. وستطرح هذه التغيرات ببنية السلطة من أعلى إلى أسفل. وستتمثل النتيجة النهائية لذلك في أن المديرين لن يهتموا كثيرا في أي وحدة (صندوق) من الهيكل التنظيمي ظهرت أسماؤهم عليها، ولكن بطرق الاتصال والتأثير (أي شبكة الاتصالات) على الآخرين في المنظمة.

يوضح هذا المثال عدد العوامل التي يلزم أخذها في الاعتبار، عند تصميم بنية منظمة ما. ومن بين العوامل التي يتعين أخذها في الاعتبار، بيئة المنظمة (تم تناولها في الفصل السادس عشر)، والاستراتيجية، والتقنية. وستكون هذه الموضوعات الأساس الذي يقوم عليه هذا الفصل.

الدخايل الموقفي :

قدم مدخل النظم، في الفصل السابع عشر، نموذجا شاملا لدراسة التنظيمات الرسمية يؤكد على التعقيدات التي تتصف بها المنظمات ويشكك في جدوى المنهج التقليدي للبحث، أو المنهج السلوكي للبحث كأسلوب لتصميم المنظمات. وعلى الرغم من أن افتراضات نموذج فينبر المثالي شاملة، إلا أنها تتصف بالبساطة الشديدة من حيث أنها أغفلت اعتبارات البيئة والتقنية والخيارات الفردية المتعلقة بالتصميم التنظيمي. ويسمى هذا الاتجاه، الذي ظهر فيما كتب عن التصميم التنظيمي والتطبيق العملي، بالمدخل الموقفي. ويبدو من المناسب مناقشة الدخايل هنا، إذ أنه لم يتم اختيار أي نموذج من النماذج كحل نهائي لمشكلات التصميم.

لقد ساعد استخدام نظريات وأبحاث العلماء التقليديين والسلوكيين الباحثين على عرض تعريف عام للمنظور الموقفي للتصميم التنظيمي على النحو التالي :

«يسمى المدخل الموقفي إلى معرفة للعلاقات المتبادلة داخل النظم الفرعية في التنظيم، وفيما بينها وما بين المنظمة كوحدة متكاملة وبعثاتها. ويؤكد هذا المدخل على طبيعة المنظمات المتغيرة باستمرار، ويحاول تفسير ومعرفة الكيفية التي تعمل بها المنظمات في ظروف متغيرة وأوضاع محددة. كما يسعى هذا المدخل إلى مساعدة المديرين من خلال عرض استراتيجيات التصميم التنظيمي لتوافرها أقصى درجة من احتمالات النجاح في مواقف معينة. وتتمركز معايير النجاح في تحقيق الأهداف التنظيمية»^٢

والمدخل الموقفى جاذبيته بالنسبة للمعبرين المهامسين لعدة أسباب :

أولاً، يقدم المؤيدون لأسلوب «الطريقة الوحيدة المثلى» للمعبرين باعتبارها حلاً للمشكلات الخاصة بالتصميم التنظيمى . وبعد تطبيق الأسلوب «الأمثل» ، يكتشف المدبرون ، غالباً ، أن ما طرأ من تحسن في تحقيق الأهداف محدود جداً . كما أن مجموعة الظروف التى تواجه المدبر في وقت من الأوقات قد لا تتوافق بصورة كاملة مع ذلك الأسلوب المعين . فالمدخل الموقفى لا ينادى بتصميم معين بل بحث على البحث في العوامل العديدة ذات العلاقة المباشرة ، واختيار تصميم مناسب للمنظمة في ذلك الوقت وفي الظروف (البيئية) المحيطة بها .

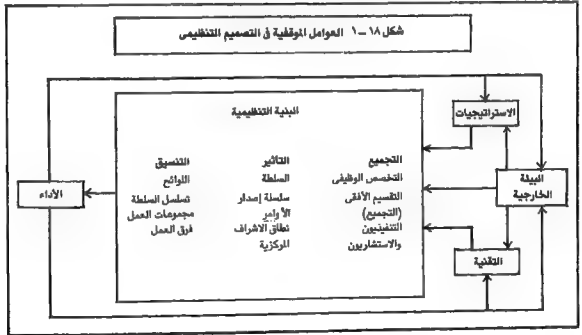
ثانياً : يشتمل المدخل الموقفى ، بالرغم من أنه يقوم على أساس تجريبى ، على خيارات شخصية تتعلق بالموقف الذى تواجهه المنظمة . كما أنه يشجع على استخدام نموذج ونظم مختلفة تشمل الإدارة العلمية والنظام البيروقراطى ونظام «إ» إذا ما كانت ملائمة للموقف . فهذا الاستعداد لاستخدام الأسلوب الذى يتناسب مع الموقف بصورة أفضل ، يدعم روح التجديد والواقعية إذا ما أخذنا في الاعتبار الطبيعة الدينامية للمنظمات و بيئاتها .

أخيراً : يشير المدخل الموقفى بوضوح إلى احتمال حاجة الإدارات المختلفة للمنظمة الواحدة إلى صيغ تنظيمية مختلفة لتحقيق أهدافها . وبناء على ذلك ، يمكن أن يكون لنفس المنظمة تسميمات متعددة على عكس التنظيم البيروقراطى ، أو نظام «إ» القائم على أساس تنظيم واحد متكامل . فالتسميمات الدقيقة التى تستخدم من قبل إدارات المنظمة تستند على مجموعة التغيرات الموقفية التى تؤثر في سير تدلم وتحقيق أهداف تلك الإدارات .

إن طبيعة وعدد العوامل التى يتوقف عليها تصميم أو بنية المنظمة مسألة تحت البحث . ولوسمح لنا الحيز هنا لتوسعنا أكثر في هذه العوامل . ونظرا لعدم توافر ذلك ، فإننا اخترنا العوامل البيئية والتقنية والاستراتيجية باعتبارها عوامل ذات أهمية قصوى في تصميم المنظمات . و يوضح شكل (١٨-١) هذه العوامل .

البيئة الخارجية للمنظمات :

تناولنا في الفصل السادس عشر أهمية البيئة الخارجية بالنسبة للمنظمة بالنظر في العوامل والأبعاد والاتجاهات البيئية . وسنقدم ، في العرض الذى يلي ، تلخيصاً لبعض الدراسات البحثية التى تناولت العلاقة بين البيئة والتصميم التنظيمى .



دراسات بيرنز وستوكر حول البيئة (Burns and Stalker) :

قام توم بيرنز وجى. ام. ستوكر بدراسة حوالى عشرين منظمة صناعية في المملكة المتحدة لتحديد كيفية ارتباط أنماط النشاطات الإدارية في مجال التخطيط والتنظيم والرقابة بالبيئات الخارجية. وقد قاما بجمع بياناتهما من خلال إجراء مقابلات ميدانية بفرض تحليل الإجابات التي حصل عليها عن طريق تلك المقابلات للوصول إلى نتائج حول كيفية تفاعل البيئة والمنظمة.

اكتشف بيرنز وستوكر، في المرحلة الأولى من بحثهما، أن العمليات الإدارية تختلف في البيئات والصناعات المختلفة. وتوصلوا إلى أنه من الممكن النظر إلى كل مؤسسة شملتها عينة الدراسة كشبكة لمعالجة المعلومات. ومن الممكن أن تتراوح المعلومات التي تم الحصول عليها ما بين وجود قطعة صغيرة من المواد على جانب منضدة إحدى المشغلين إلى تطبيق من أحد المديرين التلفزيونيين فمواحه أنه يتعين علينا التفكير بصورة جانبية في التلفزيون الملون^١.

قام بيرنز وستوكر بدراسة إمكانية التنبؤ بالاحتياجات البيئية التي تواجه المنظمات. فقاما بوضع تقديرات للبيئات على أساس مقياس متدرج بخمس مراحل، يبدأ بـ «مستقرة» وينتهي إلى «أقل قابلية للتنبؤ بها»، ثم تجرى مناقشة كل بيئة من البيئات الخمس فيما يتعلق بالعمليات الإدارية المختلفة.

كما قاما بدراسة مصنع للريون (Rayon)، وشركة هندسية، ومصنع للمعدات الإلكترونية كمثل. وقد كانت شركة الريون تعمل في بيئة على درجة عالية من الاستقرار وإمكانية التنبؤ بها. وقد نسب هذا الاستقرار للمنظمة، والتي كانت تدار على أساس أدوار محددة وواضحة ومهام متخصصة، ومعلومات محدودة تتدفق من أعلى إلى أسفل، وتتركز سلطة اتخاذ القرار فيها في المستويات الإدارية العليا مع وجود تسلسل واضح لسلطة إصدار الأوامر.

كانت الشركة الهندسية تعمل في بيئة تجارية متقلبة باستمرار. يتطلب هذا التقلب إجراء تغييرات في التنظيم الداخلي للشركة بحيث يكون تركيبها أكثر مرونة أو انسيابية؛ إذ أن الهمام ليست محددة وواضحة كما هو الحال في شركة الريون، كما أن خطوط السلطة والمسئولية لم يتم تحديدها أو التعبير عنها بوضوح.

أما المنظمة التي تعمل في بيئة يصعب التنبؤ بها فهي شركة حديثة تعمل في مجال تطوير الأجهزة الإلكترونية، لم يتم تحديد المهام فيها بصورة واضحة. بل يتم تخصيص المهام فيها على أساس فردى بين الرؤساء والزلاء والمرؤوسين. وقد جاء هذا النوع المتفاعل والديناميكي من القرارات الخاصة بالمهام نتيجة للأوضاع المتغيرة في المنظمة. وتعتبر الأبعاد الهيكلية لهذه الشركة متوافقة مع البيئة التي لا يمكن التنبؤ بها.

قادت استجابات المقابلات وتفسيراتها بيرنز وستوكر إلى أن يتصوروا أن التصميم التنظيمي والعمليات الإدارية ترتبط أساساً بحالة عدم التكدس في البيئة. وقد اعتبرت البيئة أنها تتألف من عوامل خارجية :

«تعتبر هذه العوامل الخارجية كلها، من وجهة نظرنا، معدلات مختلفة لتغيير تقنى أو تحول في السوق. ونعنى بالتغيير ظهور الجديد، أى الاكتشافات العلمية أو الاختراعات التقنية والطلب على منتجات لم تكن متوافرة أو مطلوبة من قبل»^٢.
نتج من التطور أو التحول المكتسب من هذا التحليل تحديد نظامين للإدارة هما النظام الميكانيكي والنظام العضوي. و يعتبر هذان النظامان متغيرين معتمدين على معدل التغيير في البيئة. ويشير بيرنز وستوكر إلى أن التغيير في البيئة يرتبط بالأسس التقنية للانتاج وموقف السوق.

يعرض شكل (١٨-٢) خصائص التنظيمين الميكانيكي والعضوي. ومن الضروري هنا، التركيز على عدد من النقاط الهامة :
أولاً، يبنى الهيكل في التنظيم العضوي على أساس الخبرة في معالجة المشكلات الحالية. ويتميز هذا النوع من أنواع التنظيم بأنه أقل تسكاً بالتسلسل الهرمي للسلطة، و يستخدم الهيكل تقادياً للارتباك والفوضى فقط.
ثانياً، يتم تنمية الولاء لدى الفرد في التنظيم حول وحدة العمل التي ينتمى إليها؛ إذ أن الجماعة تلعب دوراً خاصاً في إشباع حاجات العاملين في التنظيم العضوي.

أخيراً، يرتبط التنظيم العضوي بالظروف البيئية غير المستقرة. فهذا النوع من التنظيم أكثر قدرة على المرونة والتكيف مع التغييرات التي تطرأ في مجالات التقنية وأحوال السوق، فيما يعوق التمسك الشديد بالهيكل الرسمي تكيف التنظيم الميكانيكي مع التغيير. وبناء على ذلك يكون من المناسب تطبيق التنظيم الميكانيكي في بيئة أكثر استقراراً.

شكل ١٨ - ٢ بعض خصائص التنظيمين الميكانيكي والعضوي

الخصائص	التنظيم الميكانيكي	التنظيم العضوي
التخصص مركز السلطة	مستوى عال من التخصص في يد مجموعة مستقرة في قمة التنظيم	مستوى منخفض من التخصص حيثما وجدت المهارة والكفاءة في أداء العمل
معالجة الصراع أسس الاتصال الولاء	يقوم الرئيس الأعلى بمعالجة الصراع. التوجيهات والأوامر للتنظيم	عن طريق التفاعل. تقديم النصائح والمشورة والمعلومات للمشروع وبمجموعة للعمل.
الاحترام والمكانة للأرواح والأنظمة البيئة	يبنى على أساس الموقع في التنظيم كثيرة مستقرة وبسيطة	يبنى على أساس الكفاءة الفردية محددة مقننة ومعقدة

البيئة : لورنس ولورشي (Lawrence and Lorsch) :

حيثما تكون بيئة المنظمة معقدة ومتنوعة فقد تكون هناك حاجة إلى وحدات فرعية ومتخصصة للتعامل مع أجزاء من البيئة، إذ لابد أن تتلائم المنظمات بين نظمها الفرعية والبيئية. وقد قام بول لورنس (Paul Lawrence) وجي لورشي (Jay Lorsch) بدراسات ميدانية لتحديد أي أنواع التصميم التنظيمي تستطيع التلائم مع الظروف الاقتصادية وظروف السوق المختلفة بصورة أفضل.

قام لورنس ولورشي بدراسة ست شركات تعمل في مجال صناعة البلاستيك يفرض فحس وتطو ير خطواتهما التحليلية والمقرضاتهما الخظرية. كما قاما، بعد هذه المرحلة من الدراسة، بدراسة إحدى المنظمات التي تتميز بدرجة عالية من الفعالية وأخرى أقل فعالية في مجال صناعات البلاستيك والأغذية والأوعية. وقد اختبرت هذه الصناعات الثلاث على المقرض أنها تعمل في بيئات فيها درجة الغموض (عدم التأكد). ولتقدير درجة الغموض (التأكد) في البيئة، قام لورنس ولورشي بسؤال المديرين التنفيذيين في هذه المنظمات حول مدى وضوح معلومات السوق، وسرعة التغير التقني في الصناعة، والفترة الزمنية المطلوبة لتحديد مدى نجاح أحد المنتجات في السوق.

اتجه لورنس ولورشي، في بحثهما، إلى تحليل العلاقة بين غموض البيئة الذي تواجهه المنظمة والتنظيم الداخلي لتلك المنظمة، وركزا على ثلاثة نظم فرعية رئيسية هي : التسويق، والنظام الاقتصادي الفني، والمهربي (العلمي). وافترض أن التنظيم الهيكلي لكل نظام فرعي أو إدارة يختلف حسب إمكانية التنبؤ بالبيئة الخاصة بكل منهما كما أشارا إلى أنه كلما كانت درجة التأكد في البيئة كبيرة، كان الهيكلي أكثر شكلية أو أقل مرونة.

لقد اهتم هذان الباحثان أيضا بالتمييز والتكامل داخل النظام، وافترض أن فصل أو تجميع المهام الوظيفية في إدارات يؤثر على سلوك العاملين في الوحدة، ويسمح للعاملون في الوحدة متخصصين في أداء مهامهم ويستحدثون أساليب معينة لأداء العمل، فالتمييز هو الحالة التي يتم فيها فصل النظم الفرعية للمنظمة عن بعضها يضم كل منها أفرادا يكونون اتجاهات محددة ونمطا سلوكيا محددا ويتجهون إلى أن يصبحوا خبراء متخصصين.

ثم ذهب لورنس ولورشي ببحثهما إلى أبعد من ذلك حيث لفتا النظر إلى الفروقات المحتملة بين الأفراد العاملين في الوحدات التي تم تمييزها عن بعض، فقاما بدراسة مدى اختلاف المديرين العاملين في النظم والوحدات الفرعية المختلفة من حيث توجهاتهم نحو الهدف ودراسة التوجه الزمني (تصير المدى) في مقابل طويل المدى) للعاملين في الوحدات الفرعية المختلفة، إلى جانب دراسة أوجه الاختلاف في الطرق التي يتعامل بها المديرون مع زملائهم.

من النتائج المحتملة للتمييز بين الوحدات مشكلة جمع هؤلاء الأفراد سوياً لتحقيق الأهداف التنظيمية. فظنرا لاختلاف الاتجاهات والاهتمامات والأهداف التي يرميها أعضاء كل وحدة، فمن الصعوبة بمكان الوصول إلى اتفاق فيما بينهم. وتؤكد هذه الصراعات المتأصلة في التنظيم على أهمية التكامل ما بين هذه النظم الفرعية. و يعرف لورنس ولورش التكامل بأنه : مستوى التعاون القائم بين الإدارات واللازم لتحقيق وحدة وتضافر الجهود.

كشفت الاستمسيات والمقاييل التي قام بها الباحثان عن أن النظم الفرعية داخل كل منظمة تتجه إلى إنشاء بنيا ت ترتبط بدرجة الشاك في بنيا تها. فالنظم الفرعية للانتاج —مثلا — غالبا ما تواجه بنيا ت مستقرة، أو مؤكدة نسبيا. ولذلك تجد تصميميا تها أكثر شكلية من بين النظم الفرعية التي تمت دراستها. ومن جهة أخرى، نجد أن النظم الفرعية للبحث، والتي تعمل في بيئة يصعب التنبؤ بها —أقل شكلية وجمودا، فيما يكون للمصمما ت، والتي تعمل في بنيا ت يمكن التنبؤ بها إلى درجة معقولة —تنظيم معتدل من حيث الشكلية والمرونة مقارنة بإدارا ت الانتاج والبحث. يوضح جدول (١٨-٣) كيفية التوافق بين أبعاد التمييز التي اقترحها لورنس ولورش في شركة للبلاستيك على درجة عالية من الأداء فيما يوضح جدول (١٨-٤) أبعاد التكامل لهذه الشركة وشركتي الأغنية والأوعية اللتين تعملان بمستوى عال من الانجاز. تشير النتائج التي توصل إليها لورنس ولورش إلى أن الشركات الناجحة في الأعمال الصناعية المختلفة، تحقق مستويات عالية من التكامل. و يبدو أن تحديد الفترة الزمنية ومقدار الجهد المطلوب من قبل الإدارة لتحقيق التكامل التام يتوقف على عاملين هما الخنوع والاعتماد المتبادل. فكلما كانت مهام الوحدات الرئيسية في المؤسسة متنوعة، أصبحت تلك الوحدات أكثر تمييزا في التنظيم الفعال. على أن التمييز يؤدي إلى نشوء الصراع وذلك لأنه يحدث و يشجع الآراء المختلفة. وبناء على ذلك، كلما كانت هناك درجة عالية من التمييز، زاد احتمال حدوث الصراع، وزاد مقدار الجهد والوقت اللازم لمعالجة هذه الصراعات لغائشة المنشأة. زيادة على ذلك، كلما كانت العلاقة المتبادلة بين مهام النظم الفرعية قوية، استازم الأمر مزيدا من معالجة المعلومات تحقيقا للتكامل الفعال.

شكل ١٨ - ٣ أبعاد التمييز : شركة لصناعة البلاستيك بمستوى عال من الأداء

مهام البحث		مهام المبيعات		مهام الإنتاج		الأبعاد التي تضيف تنوع مهام النظام الفرعي
نوعية وحجم الأفكار الجديدة عالية	البيعات الحجم احتياجات الزبائن متوسطة	التكاليف النوعية	الكمية	مخفضة	التغيرات الرئيسية درجة عدم التأكد المصاحبة للمعلومات المدى الزمني للتغذية المرتدة	
طويلة المدى	متوسطة المدى	قصير المدى				
						التلاؤم
يركز على اكتشاف المعارف الجديدة طويل المدى	يركز على خدمة العملاء متوسط المدى	يركز على التكاليف والكميات	قصير المدى	المدى الزمني	نمط توجه الهدف	أبعاد التكامل
عن طريق المهام	العلاقات الاجتماعية	عن طريق المهام	طريقة تنظيم العلاقة بين الأفراد			

ماخوذ من :

Paul R. Lawrence and J. W. Lorch: Organization and Environment (Homewood, ILL: Irwin, 1968).

شكل ١٨ - ٤ أبعاد التكامل لمنظمات تعمل في ثلاثة مجالات صناعة بمستوى عالٍ من الأداء

منظمات لصناعة الأوبعية	منظمات لصناعة الأغذية	منظمات لصناعة البلاستيك
التنوع مدى العلاقات للتبادلية العلاقات المتبادلة الرئيسية للمهام الفرعية الرئيسية لتحقيق الهدف.	محدود مخفوض المبيعات - الانتاج المبيعات	متوسط متوسط المبيعات - البحث البحث - الانتاج المبيعات - البحث مهام وحدات التكامل
الوحدة التي تتعلق فيها درجة عالية من التكامل الوقت ومقدار الجهد (لإدارة) المخصص لتحقيق التكامل	في المبيعات والانتاج بوجه خاص محدود	في المبيعات والبحث، والبحث والانتاج بوجه خاص متوسط
كيفية انسياب التأثير	يساهم فريدا، القدر الأكبر للمبيعات	يمكن تمييزه بوضوح القدر الأكبر من التغيرات لإدارات المبيعات والبحث
كيفية معالجة الصراع نوع البنية التنظيمية	بالمواجهة ميكانيكي	بالمواجهة ميكانيكي (مع) استخدام فرق وجاعات العمل
أبعاد التكامل في المنظمة		
التلازم		
الرئيسية		
الفرعية		
تصف النظم		
أبعاد التي		

ومن اللافت للانتباه أن لورنس ولورش قد اكتشفا نمطا من السلوك مشتركا بين كل المنظمات الفعالة و يرتبط بالتكامل ولا يبدو أنه يتوقف على مهام المنشأة. فالصراعات القائمة بين النظم الفرعية للمنشأة تعالج أساسا بمواجهة المشكلات القائمة والبحث عن الحل الأمثل بدلا من تهمة المشكلات أو فرض حل معين على وحدة أخرى أو المساومة للوصول إلى حل لها. و يوضح جدول (١٨ - ٤) العلاقات التكاملية الصحيحة للمنظمات الناجحة والعاملة في تلك المجالات الصناعية المحددة.

إيجازا للأعمال الرئيسية للورنس ولورش، يمكن القول بأنه حينما لا يتوافق تصميم المنظمة مع مهمتها وبيئتها ومواردها، فإن فعالية تلك المنظمة ستعرض للخطر. أما في حالة عدم تغير البيئات وموارد ومهمة المنظمة بالرة، فسيجد المديرون التصميم الأمثل لتلك المنظمة وإدارته لتحقيق مستوى عالٍ من الفعالية. ولكن في الواقع الإداري، وغالبا ما يتعرض كل عامل من تلك العوامل للتغيير. ولعل من المألوف أن تعمل منظمة ما لسنوات في ظروف بيئية مستقرة وهادئة ومؤكدّة دون أن تدرك متى تبدأ هذه الظروف في التغيير بصورة جوهرية وأساسية. وبما أن التغيرات التنظيمية معقدة وتتطلب جهدا للتكيف معها، فغالبا ما يتمسك المديرون بصيغة التنظيم التي أثبتت نجاحها لفترة من الزمن إلى أن تفرض المنظمة تغييرا في تنظيمها، أو تنتهي من الوجود. و يرى لورنس ولورش أنه حينما يقدم التلازم بين مهام المنظمة ودرجة التمييز في هذه المهام، تعجز المنظمة عن الحصول على المعلومات ذات العلاقة، وتصعب أقل فاعلية بمرور الزمن ما لم تجر تعديلات في نظامها.

من الممكن أن تنشأ عن التغييرات والتحولت في رسالة المنشأة وبيئتها ومواردها مشكلات تتعلق بالتكامل في النشاطات. وما لم يتم تحقيق درجة معقولة من التكامل، فستفقد المنظمة المعلومات اللازمة أو تشهد صراعا غير عادي أو تتخذ قرارات غير مناسبة. اتخذ لورنس ولورش موقفا متجلى في عدم وجود طريقة واحدة مثل تصميم المنظمات، وأوضح أنه من الممكن أن يكون هناك عدد من التصميمات في المنشأة الواحدة. ومن المؤكد أن أبحاثهما تمثل عملا رائدا في مجال التصميم الموقفي للمنظمات. ومع ذلك، فهناك من ينتقدونها والذين يرون أن قياس درجة عدم التآكل في البيئة، غير دقيق في أحسن الأحوال^٦. هذا الانتقاد جوهري وخطير لأن دقة قياس غموض البيئة عامل حاسم في تحديد الدرجة الملائمة من التمييز والتكامل بالنسبة لأي منظمة. وحتى يتم تطوير أدوات قياس دقيقة لتقوم إلا بعد الأثر تناولتها أبحاث لورنس ولورش، يتعين على المديرين الممارسين التعامل بحذر مع ما ذهب إليه الباحثان^٧.

النشاط الحدودي :

لكل النظم حدود تفصلها عن بيئتها. وتساعد دراسة هذه الحدود في التفريق بين النظم المفتوحة، والمغلقة. فللنظام المغلق حدود جامدة لا يمكن تجاوزها فيما يربط النظام بعناصر بيئية.

ومن السهل تصور الحدود بالنسبة للأجسام المادية أكثر مما يسهل تصورها بالنسبة لأجهزة تنظيمية (تنظيمات)؛ إذ أن حدود المنظمة لا تعنى مجرد حافة ميناها. الحدود -بإستخدام المصطلحات الفنية للسلوك التنظيمي- هي الخطوط الفاصلة لتحديد نشاط النظام، وقبول الأفراد في النظام ودخول الموارد والخبرة الفنية والمعلومات المرتبة للنظام. ويمكن النظر إلى الحدود كحاجز بين العاملين الآخرين خارج النظام. وتعمل الحدود في الواقع كجهاز ترشيح (تنقية) للمعلومات والمعدات والتقنية والطاقة المتدفقة في التنظيم. فالمنظمات تعتمد بشكل كبير على وسائل الترشيع الحدودية لأنها لا تستطيع التعامل مع كل عنصر يؤثر في التنظيم. وبدون شكل من أشكال التنقية والترشيح يصعب التحكم في القرى البيئية وتحدث حالة من الغوضى في التنظيم. فإذا ما سمح مدير أحد المستشفيات مثلا، أن يعمل عليه شعور الجمهور تجاه مجموعة من الأطباء قرارات تتعلق بهؤلاء الأطباء، فمن المؤكد أن تقوم الاتحادات المهنية التي ينتمى إليها هؤلاء الأطباء بحمايتهم. وبناء عليه يتعين على مدير المستشفى أن يستمع للشكاوى التي ترد من خارج التنظيم ولكن عليه في نفس الوقت ألا يتصرف وفق المعلومات التي تلقاها من ذلك الجزء من البيئة فقط.

بالرغم من أن القوى الموجونة في البيئة تأثيرا على تركيبة وعمليات المنظمات إلا أنه من الضروري قيام هذه المنظمات بنشاطات حدودية معينة. فكلما أصبحت البيئة أكثر تقلبا، زادت الحاجة إلى من يقوم بالنشاطات الحدودية. وقد وصف شارلس بيرو (Charles Perrow) هذا النوع من النشاطات على النحو التالي :

تتمثل إحدى الطرق للنظر في وظائف العاملين في بحث نقاط التماس مع البيئة -فمدير شؤون الأفراد يقوم بالاختيار والتعيين والفصل من الخدمة وتقييم سوقي العمالة، كما يتعامل المحاسب مع الأموال الواردة والخارجة فيما تقوم وحدات البحث والتطوير بمسح التطورات التقنية وتتبنى وحدة التصويق والطلب والتغيير في المنتج^٨.

تتميز الوظائف الحدودية في المنظمات بالأهمية والعرضة للضغوط والتأثر بعوامل بيئية داخلية وخارجية على حد سواء. وتمثل التغييرات في قوانين الصحة والسلامة، واتجاهات العاملين نحو التنظيمات النقصانية، وبرامج الدعاية المنافسة، والتجارب التعليمية لخريجي الجامعات بعضا من العوامل التي يتعين على العاملين في هذه الوظائف أخذها في الاعتبار للوصول إلى قرارات محددة. وما لم يتوافر عاملون أنكياء في الوظائف الحدودية في المنظمات فستكون قاصرة في معرفة مدى فعالية تفاعلها مع التغييرات البيئية الداخلية والخارجية^٩.

هناك بعض الأدوار الحدودية التي يقوم بها العاملون في مجال المبيعات والوكلاء التجاريين وإخصائيو التوظيف وممثلو الهيئة التشريعية والمفاوضين في عقد العمل والعاملون في مجال العلاقات العامة.

وهناك بعض الخصائص الغريبة المحتملة التي ترتبط بالوظائف الحدودية (الوظائف التي تعمل كالجسر بين المنظمة وبيئتها) :
أولا -شاغل مثل هذه الوظائف لصيق بالقوى البيئية الخارجية أكثر من غيره وبعيد نفسيا عن المنظمة.
ثانيا -يمثل شاغل مثل هذه الوظائف المنظمة لدى جمهور البيئة الخارجية.

وأخيراً، يعمل هذا الشخص كوسيط للتأثير على البيئة الخارجية إذ أنه يحاول التأثير على سلوك الآخرين والمنظمات الأخرى. وبالطبع فإن العاملين في الوظائف الحدودية في المنظمات الأخرى يحاولون التأثير على نظراتهم في تلك المنظمة. وقد تم تسليط الضوء على هذا النوع من التأثير في شكل (١٨-٥) حيث يحاول العاملون في الوظائف الحدودية التأثير على بعضهم في (النقطة رقم ٤) بنفس الصورة التي يتعرضون فيها للتأثير من قبل الآخرين داخل مجموعتهم أو المنظمة التي يعملون فيها الشخص ١. يؤثر على الشخص ٢. وبالعكس). وهنا يجدر ملاحظة إمكانية حدوث النشاط الحدودي داخل المنظمة نفسها (البيئة الداخلية) أو مع أفراد في منظمات أخرى (البيئة الخارجية)^{١١}.

لنأخذ النشاطات التي تدخل ضمن برنامج مكوك الفضاء التابع لوكالة الفضاء الأمريكية مثلاً. فبالرغم من أن موظفي الوكالة مسئولون عن العمليات الفعلية للمكوك، إلا أنهم يتلقون مساعدة من عاملين في شركات أخرى شاركت في أعمال التصميم والتطوير وتصنيع مكونات البرنامج (مثل الوقود والمحركات ومعدات الرصد والمتابعة الأرضية والأجهزة الكهروميكانيكية داخل المكوك). ولا يتعين على هؤلاء الأفراد، الذين يسمون بمديرى أو منفذى المشروع، أن يعملوا كخبراء ممثلين لشركاتهم لدى وكالة الفضاء فحسب، بل عليهم إرسال وتوفير معلومات الوكالة حسب الطلب. ولرؤساء الحفظان كفاءة المكوك شالنج قد كشفت عن عيب أساسي في دور العاملين في الوظائف الحدودية حيث كان دورهم تقديم المشورة فقط وليس اتخاذ القرار النهائي.

وهناك عيوب أخرى ترتبط بالعمل في الوظائف الحدودية، منها عدم تحديد المسؤولية والسلطة المرتبطة بالوظيفة، مما يؤدي إلى غموض وصراع محتملين^{١٢} في الأدوار. وكثيراً ما يكون شاغلو هذه الوظائف في موقف تعارض، كأن تكون طلبات العملاء متعارضة مع أهداف ومراسم شركتهم، مما يجعلهم في حالة تنازع ما بين الزبائن والشركة. ومن جهة أخرى، يكون شاغلو هذه الوظائف معروفين وبارزين بالنسبة لخطمتهم ومعلوماتهم وعملاتهم والمنظمات الأخرى، كما أن إنجازاتهم في هذه الوظائف تكون ظاهرة مما قد يؤدي إلى تقديم وظيفي سريع داخل منظماتهم أو منظمات أخرى.

تتجه المنظمات إلى استخدام أفراد في الوظائف الحدودية بصورة مستمرة كلما زادت درجة الغموض في البيئة. ويعمل الأفراد الذين يقومون بهذا الدور كالحاجز الواقعي ضد الغموض في البيئة، مما يساعد على حل بعض المشكلات المتعلقة باتخاذ القرارات^{١٣}. وكما هو الحال بالنسبة لكشاف القاذبة العسكرية، فمن الممكن أن تكون الوظيفة الحدودية شاقة ومعقدة وخطرة (من حيث المستقبل الوظيفي).

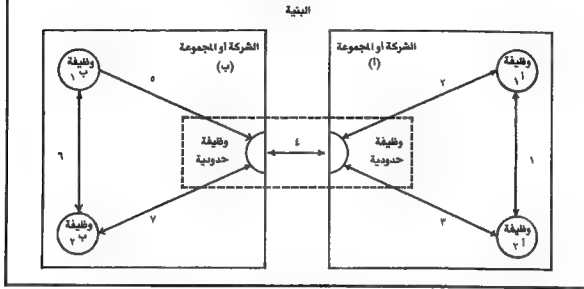
الاستراتيجية والبيئة :

لماذا تكون لبعض المنظمات التي تتجه نحو التوسع في النشاط وتعمل في مجالات صناعية متعددة -مثل شركة تكساس لل معدات الالكترونية وجنرال إلكتريك- بنيات أو هياكل تنظيمية داخلية تختلف بشكل كبير عن منظمات مستقرة تصنع منتجاً واحداً أو تعمل في مجال صناعي واحد مثل شركة الكوا (ALCo). لقد تمت دراسة هذه المسألة من قبل كتاب الإدارة لعدة سنوات. لم تكن هناك إجابة محددة لهذا السؤال حتى بداية الستينيات حينما ظهرت في كتاب ألفريد شاندلر «الاستراتيجية والبيئة التنظيمية»^{١٤}. كان شاندلر قد قام بدراسة أكثر من سبعين شركة أمريكية كبرى، مثل دو بوينت وجنرال موتورز وسيرز (Sears) وإستيمر أو إل، للوصول إلى أسس العلاقة بين استراتيجية المنظمة وبنيتها التنظيمية. افترض شاندلر أولاً أن بنية المنظمة تتبع استراتيجية للتوسع فيها، وتتوسع ثانياً إلى أن المنظمات لا تقوم بتغيير بنيتها، أو تركيبتها إلا إذا أجبرت على ذلك بوصولها لمرحلة من عدم الفعالية^{١٥}.

البيئة كاستجابة للاستراتيجية :

عند إدارة وتوجيه أعمال المنظمات، يهتم المديرون بوجه عام، بوضع المهمات (أو رسالة المنظمة)، والأهداف أولاً ثم بوضع وتنفيذ خطط لتحقيق تلك الأهداف. ويمثل العامل الرئيسي لهذه العملية في مفهوم الاستراتيجية التي سنعرّفها هنا بأنها إطار شامل ومتكامل يرشد إلى الاختيارات أو القرارات التي تحدد طبيعة واتجاه نشاطات المنظمة ثم تتم ترجمة تلك الاستراتيجيات إلى خطط تفصيلية توضح كيفية تنفيذ الأهداف والاستراتيجيات. وعادة ما يتضمن أحد الأجزاء الرئيسية لأغلب الخطط التنظيمية عرضاً لتطلّبات البنية الهيكلية للمنظمة.

شكل ١٨ - ٥ الوظيفة الحدودية



من أبرز إسهامات شاندلر عبارته التي تقول : إن بنية أي منظمة تكون تبعاً لاستراتيجيتها. نتج التوسع الاستراتيجي عن وعي بالفرص والحاجة - التي نشأت بسبب التغيرات في السكان والدخل والتقنية - إلى استغلال الموارد المتوافرة أو المتضخمة بطريقة أوفر ربحاً. فالاستراتيجية الجديدة تتطلب بنية معدلة على الأقل، إذا ما أريد للمؤسسة الموسعة أن تدار وتعمل بكفاءة. وما لم تتبع البنية أو التركيبية الاستراتيجية فسيتمتع عن ذلك عدم الكفاءة في الأداء. ويبدو أن ذلك هو الدرس الذي يجب تعلمه من تجربة الشركات التي تم دراستها^{١١}.

وبعبارة أخرى كلما قامت المنظمة بتغيير استراتيجيتها للتوسع بغرض استخدام مواردها بصفة أكثر فعالية في بيئة متقلبة، ظهرت مشكلات جديدة تتعلق ببنيتها الداخلية. ومن الممكن حل هذه المشكلات، مثل التقسيم غير الفعال للوحدات، وعدم وجود قدر مناسب من السلطة على المشروعات، أو غياب التنسيق، من خلال تغيير بنية المنظمة فقط. فإذا لم يتم إعادة تنظيم المنشأة فستكون الاستراتيجية أقل فعالية. توصل شاندلر إلى تحديد أربع استراتيجيات للتوسع المعهدها المؤسسات التي قام بدراستها.

فهي المرحلة الأولى للتوسع من حيث الحجم، بدأت كثير من المنظمات كمكاتب أو مصانع مفردة، وكان النشاط الذي يمارس في أغلب الحالات، واحداً مثل التصنيع أو المبيعات أو البيع بالجملة أو التخزين.

المرحلة الثانية، التوسع الجغرافي، هي مرحلة التوسع التي أوجدت مكاتب ميدانية أو مصانع متعددة في نفس مجال العمل أو النشاط الصناعي ولكن في مواقع مختلفة، وغالباً ما تنشأ بعد ذلك مباشرة مشكلات تتعلق بالتنسيق وتوحيد المعايير والتخصص. وللتغلب على هذه المشكلات، يتم اختيار تركيبة جديدة تقوم على الإدارات الوظيفية، وهي نفس المشكلات التي واجهتها شركات السكة الحديدية في مراحل تطورها الأولى، وشركات الاستثمار والتجارة عند التوسع في النشاط المصرفي في الفروع والبيع بالتجزئة عند التوسع جغرافياً لتاجر الأقسام مؤخرًا.

تضمنت المرحلة الثالثة، مرحلة التكامل الرأسي، بقاء المنظمة في نفس مجال النشاط ولكن مع التوسع في أوجه النشاط، لمعاملات البيع بالتجزئة كانت متخصصة في بيع الملابس في الأصل، ولكن نشاطها توسع ليشمل الأواني الخزفية والأثاث ولوازم الحدائق والمساحات وغيرها. وقد شملت المشكلات البنائية الجديدة التي ظهرت الاعتماد المتبادل وتنسيق تدفق المنتج وغيرها. وقد كان التنظيم الناتج عن ذلك ما يعرف الآن بالتنظيم الوظيفي (انظر الفصل السابع عشر).

السلوك في المنظمات السلوك التجاري والبيئة التنظيمية

شهدت الثمانينيات من هذا القرن عودة أصحاب الأعمال إلى إدارة أعمالهم بأنفسهم - أي ظهور شركات يديرها أصحابها تحقق نجاحات كبيرة بتقديم منتجات وخدمات مبتكرة. ويمثل نجاح مثل هذه الأعمال تحدياً كبيراً بالنسبة للمؤسسات الكبرى والراسخة في مجال نشاطها والتي مرت بتطورات قاسية تطلبت تفاعلها السريع مع التغير المستمر في التقنيات والأسواق. وقد بدأت العديد من هذه الشركات الكبرى - فور ما أوردته مجلة تايم (Time) - تتخذ نمطاً خاصاً بها وهو روح المبادرة، روح التاجر الخروج للنظام.

الآن بدأت بعض الشركات تتحرك في هذا الاتجاه بمحاولة بث روح ونكهة وحوافز المبادرة مباشرة في ردهاتها ومصانعها ومختبراتها. إنهم يوفرون الموارد للعاملين، وحرية تطبيق أفكارهم الخاصة، والحد من الروتين، والاجتماعات المتصلة، وإزالة العقبات التي يمكن أن تعوق الابتكار. ومن ضمن الشركات التي تحاول ذلك:

• شركة منجيسوتا للتصنيع: كان آرثر فراي (Arthur Fry)، المهندس الكيماوي بشركة (3M) الذي يبلغ من العمر ثلاثة وخمسين عاماً، يتفانيق من انحراف الأوراق التي تحتوي على تراتيله عندما يقف للكنيسة بصورة متكررة. وكان فراي يعرف أن سيلفر سبيسر (Silver Spencer)، أحد الباحثين بشركة (3M)، قد اكتشف مصادفة مادة لاصقة ذات درجة منخفضة من اللزوجة، وهذه النتيجة عموماً سيئة إلا أنها غير ذلك بالنسبة لفراي الذي قدر أن أصابع الغراء التي تصنع من المادة اللاصقة قد تلتصق بسهولة على شيء ما ولكن سرعان ما تنفصل عنه بنفس السهولة. وبما أن شركة (3M) تتيح للمالامين فيها ما يعادل ١٥٪ من زمن العمل في مشروعات مستقلة، فقد شرع فراي في العمل على تنقيح هذه الفكرة، وبدأ يصنع عيّنات وزعمها على السكرتيرات بالشركة اللاتي سررن بهذا المنتج. وانتهى الأمر بأن صارت شركة (3M) تنتج وتتبع هذا المنتج تحت مسمى (Post-it) وقد بلغت مبيعات الشركة في السنة التالية (١٩٨٤) أكثر من مائة مليون دولار.

• أي بي إم (IBM): تبنت شركة أي بي إم، كبرى الشركات المصنعة للحاسب الآلي، قبل خمس سنوات مفت فكرة وحدات العمل المستقلة والتي تعمل كمكتنات منفصلة عن بعضها. والآن وقد وصل عددها إلى إحدى عشرة وحدة أصبح لكل منها مجلس إدارة مستقل، وتستطيع أن تقرر استراتيجيتها التصنيعية والتسويقية وحدها دون طلب إقرارها من رئاسة الشركة. وتتمتّع إحدى هذه الوحدات تطوّر آلة صرف النقود باليونك، فيما تقوم وحدة أخرى بتصنيع الإنسان الآلي (Robot) للمصانع، وأنتجت أكثر هذه الوحدات شهرة الحاسبات الشخصية المعروفة.

• هيويت باكارد: بالرغم من فطنتها في معرفة المزايا الكامنة في الاقتراح ستيهن وزيلاك (Steven Wozniak) الخاص بتصنيع حاسب شخصي (والذي أصبح يعرف فيما بعد بلبل كمبيوتر)، إلا أن هيويت باكارد قد أصبحت من الشركات المرموقة والمعروفة في منطقة سيليكون فالي بتشجيعها للإبداع والابتكار. ففي عام ١٩٨٢ منح المهندس شارلس هاريس وساما (الزبائر) وتحدية الذي تجاوزته الواجب النظامي حيث أهدل الأمر الصادر عن المؤسس بيفيد باكارد الخاص بوقف العمل في تطوّر شاشات الفيديو عالية الجودة. وعلى الرغم من الترويج الذي تعرض له هاريس، إلا أنه لم يزل الأمر على الاستثمار في العمل، ونجح في تطوّر شاشة المراقبة التي أصبحت تستخدم من قبل وكالة الفضاء الأمريكية في متابعة هبوط رواد الفضاء على سطح القمر في زراعة القلب أيضاً. وبالرغم من أن التقديرات الأولى لحاجة السوق لمثل هذا النوع من شاشات العرض كانت ثلاثين وحدة فقط إلا أن أكثر من ١٧ ألف وحدة تعادل قيمته حوالي ٢٥ مليون دولار قد بيعت منها.

"Here Come the Entrepreneurs", Time, February 4, 1983, pp. 96-97.

ماخوذة بتصرف من :

تضمنت المرحلة الرابعة، مرحلة تنويع المنتجات، عملية تحول المنظمات إلى نشاطات صناعية جديدة بمنتجات وخدمات جديدة لاستغلال الموارد المخشوفة بعد أن بدأت الأسواق الأساسية في الإفصاح. وقد تعلقت المشكلات الهيكلية لهذه الاستراتيجية الجديدة بتقدير وتقييم المنتجات الجديدة وتخصيص الموارد وتقسيم العمل والتنسيق. وقد أحدث التنظيم الجديد طريقة لتقسيم العمل تقوم على أساس المدى الزمني ونوع السلعة أو الخدمة. وهو ما سميناه بالتنظيم حسب المنتج.

لقد كانت شركات جنرال موتورز وديو بيرت وسيزر واستاندر أو يل تعمل مجموعة الشركات الأولى المتعددة الفروع التي قام شاندر بدراساتها. وفي كل حالة مرت هذه الشركات بالمرحلة الرابع، ابتداء بالتوسع في النشاط وانتهاء بتنوع المنتجات، وذلك بتغيير بنيتها من تنظيم مبسط يقوم على أساس الوحدات، إلى تنظيم معقد يقوم على أساس المنتج.

لم تمر كل المنظمات التي شملتها دراسة شاندر بالمراحل الأربع كلها؛ إذ إن شركات صناعة المعادن العاملة في مجال صناعة النحاس والألومنيوم مثلا، لم تمر على مرحلة تنويع المنتجات (المرحلة الرابعة) وبدلا من ذلك اتجهت إلى التوسع في مجال صناعي واحد واستمرت في توفيره لنفس الزبائن واستخدمت استراتيجيات تتوافق مع تلك المرحلة أي التكامل الرأسي. وبعبارة أخرى نجد في كل حالة أن البيئة تتبع الاستراتيجية، فشركة جنرال موتورز اتبعت استراتيجية تنوع المنتج وطبقت تنظيميا يقوم على أساس المنتج، فيما نجحت شركة الكو (Alcoa) باتباعها استراتيجية التكامل الرأسي واستخدامها تنظيميا وظيفيا. وبينما احتفظت الشركات التي استمرت تعمل في نشاط صناعي واحد وتوسعت فيه بالتنظيم الوظيفي المركزي، اتخذت الشركات التي اتجهت إلى التنويع في منتجاتها تنظيميا متعدد الأقسام يقوم على أساس المنتج، وبذلك يكون الارتباط بين الاستراتيجية والبيئة قد ثبتت صحته.

إحداث التغيير :

أبرزت الدراسات التاريخية لشاندر نتيجة هامة أخرى، حيث توصل إلى أن عملية تغيير الاستراتيجية والهيكلية كانت شاقة خاصة في مراحلها الأولى^{١٧}. فبالشخص الذي أنشأ المنظمة – أي صاحب العمل – قد أصبح مدافعا وحاميا للمنظمة وبالتالي مقاوما للتغيير. ومن جهة أخرى، اكتسب الجيل الثاني من المديرين – جيل المديرين المنظمين المحترفين – مهارات مختلفة وأساسا معرفية لها القابلية للتكيف مع مراحل النمو المتقدمة (أي التكامل الرأسي وتنويع المنتجات).

كان صاحب المشروع يتجه إلى إدارة المشروع على أساس تجاري فيما يرى المنظم / المدير المحترف، بمهارته في التحليل والتشخيص، ضرورة التغيير من أجل الاستمرارية والنمو في مجال العمل. ولم يتخل صاحب المشروع عن قيادة العمل للمدير المنظم المحترف إلا بعد ظهور مشكلة عدم الكفاية، والمشكلات الداخلية المتعاطمة مما أدى إلى استحداث بنية جديدة وتنفيذها. وبناء على ذلك، أدت الاختلافات بين صاحب المشروع والمدير / المنظم المحترف إلى التأخير في صياغة استراتيجيات جديدة، ولم يتم تطبيق هيكل تنظيمي جديد، إلا بعد أن أصبح الوضع صعبا، وفي بعض الحالات مؤلما. ويؤيد تحليل تاريخ رجال أعمال بارزين، مثل قورنر الأول وأندرو كارنيجي (Andrew Carnegie)، الرأي الذي ذهب إليه شاندر.

التقنية :

من المفاهيم القليلة، ولكنها غير واضحة، أو يساه فهمها والتي تناولتها دراسة المنظمات، موضوع التقنية في المنظمات. قد كان ينظر لفهم التقنية في الدراسات الحديثة على أساس مدى الاعتماد المتبادل بين المهام (انظر الفصل التاسع)، أو درجة الأوتوماتكية في المعدات المستخدمة، ومدى انتظام أو درجة التعقيد في المواد المستخدمة، ومدى الروتين أو التكرار في مهام العمل^{١٨}. وبناء على هذه التعريفات المتباينة، يبدو من الواضح أن العلماء السلوكيين والمديرين لا يركزون على مفهوم واحد حينما يتناولون التقنية.

طبيعة التقنية :

يبدو أن هناك تقاربا حول نقاط معينة وهامة تتعلق بمفهوم التقنية، أولا: يبدو أن هناك اتفاقا بأن التقنية تتضمن العمليات الفنية أو الفكرية التي تقوم المنظمة بموجبهما بتحويل المواد الخام إلى منتجات أو خدمات بعبارة أخرى، تشير التقنية إلى العمليات التحويلية (انظر شكل ١٧-١) بحيث يتم استخدام الجهود الآلية والفكرية لتحويل المدخلات إلى مخرجات.

ثانيا: قد يرجع اختلاف وجهات النظر حول تعريف التقنية إلى مستوى التحليل الذي ينظر به إلى المفهوم. فقد يقوم البعض بدراسة التقنية كمفهوم يتعلق بالمنظمة مثل نظام خط التجميع، في شركة لصناعة السيارات، فيما قد ينظر آخرون للتقنية على مستوى الفرد باعتبارها تتعلق بمفاهيم التنوع والاستقلال والتقنية المرتبة والتي تم تناولها في الفصل السادس.

أخيرا، يبدو أن هناك اتفاقا بأن للتقنية تأثير بالبيئة، فيما يتأثر هيكل المنظمة بالتقنية (انظر شكل ١٨-١)، ومن أمثلة تأثير البيئة على التقنية تطور الالات الحاسبة الصغيرة من قبل شركات صناعة المعدات والأدوات المكتبية، ولوازم الأعمال. فقد كانت الالات الحاسبة حتى وقت قريب كبيرة الحجم وبطيئة ومكلفة وكانت تقننى، بوجه عام، للاستخدام في المكاتب دون المنازل. ويتطور الخلايا الإلكترونية

(البيئة التقنية) مقرنوا بالطلب المتزايد (البيئة الاقتصادية)، اضطرت شركات معدات المكتب إلى إنتاج الآلات الحاسبة الصغيرة الرخيصة الجديدة (بحجم الجيب). وتشمل أمثلة تأثير التقنية على البيئة التنظيمية أى شركة لصناعة الحديد. فعملية تصنيع الحديد محددة ومنظمة وباهظة التكاليف (أى استثمار رأسمالي كبير). ونظرا لصرامة وعدم مرونة هذه التقنية فلا بد أن توفر بنية المنظمة نشاطات رقابية وصيانة فعالة. وبعبارة أخرى أن تتكيف البنية التنظيمية مع التقنية.

أنواع التقنية :

إذا ما أردنا دراسة العلاقة بين التقنية والبنية التنظيمية والأداء بصورة ملائمة، فلا بد من توافر نظام لتصنيف أو تحديد الأنواع المختلفة للتقنية. ومن ضمن أفضل الأساليب المعروفة ذلك الذى قدمه جيمس طومسون (J. Thompson) ١٩٠٧. ويحدد هذا النظام، الذى يقوم على أساس الطريقة الشاملة لتنظيم الوحدات بغرض إنجاز المهام التنظيمية، ثلاثة أنواع للتقنية هى التقنية الوسيطة والمتصلة لدى طو يل والكثفة.

تتميز التقنية الوسيطة بوجود وحدات تنظيمية مستقلة من نواح أخرى إلا أنها ترتبط باستخدامها إجراءات عمل موحدة (وتماثل مفهوم علاقات الاعتماد المتبادل المجمعة - انظر الفصل التاسع). ومن الأمثلة البسيطة لذلك بنك تجارى تتميز أعماله بدرجة منخفضة من الاعتماد المتبادل (مثل الاضمار والاستثمار والقروض)، تتحقق فيه الفعالية من خلال الأنظمة والإجراءات ووسائل الرقابة الأخرى. ويتميز هذا النوع من التقنية بدرجة معقولة من قابلية التكيف مع متطلبات التغيير (انظر جدول (١٨ - ٦).

وتحقق التقنية المتصلة لدى طو يل مهامها بالاعتماد المتبادل المتسلسل بين الوحدات. ويحقق هذا النوع فى خط لتجميع السيارات، الفعالية عن طريق التخطيط والرقابة الإشرافية مع درجة معقولة من التركيز على الاتصالات. ونظرا لطبيعة الاعتماد المتبادل المتسلسل الصارمة إلى جانب التكلفة العالية المألوفة للمعدات والمواد، فإن هذا النوع من أنواع التقنية لا يتكيف مع المتطلبات المتغيرة بسهولة. أخيرا، تتضمن التقنية المكثفة أساليب متنوعة لتحول إلى شىء ما من حالة إلى أخرى، ويتأثر اختيار الأساليب بالتقنية المرتبطة من الشىء المحول نفسه - أى الكيفية التى يستجيب بها الشىء إلى تطبيق الأساليب المختلفة.

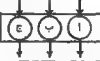


ومن الأمثلة المناسبة لذلك أحد المستشفيات حيث إن الوحدة التى يتم تحويلها إلى المريض وحالته الصحية. وتتضمن الأساليب، التخصصات المختلفة فى المستشفى (مثل : الجراحة، وطب الأطفال، والأشعة السينية، والتمريض، والعلاج الطبيعى). وتحدد الطريقة التى يستجيب بها المريض للعلاج بأحد التخصصات، (مثل جراحة فى الركبة)، مستوى التطبيق بالنسبة للتخصصات الأخرى (مثل العلاج الطبيعى). وكما يوضح جدول ١٨ - ٦، يتميز هذا النوع من التقنية بدرجة عالية من الاعتماد المتبادل بين الوحدات والذى يكون مؤثرا من خلال التعاون القائم وقدر كبير من الاتصال، كما يتميز أيضا بقدر كبير من المرونة.

بالرغم من أن خطة طومسون قد وضعت لتصنيف المنظمة، إلا أن جدول ١٨ - ٦ يوضح بجملة أن لهذا التصنيف تأثيرا مباشرا على العلاقات بين المجموعات - مع الدلالات المصاحبة لها بالنسبة للإدارة - التى تم التعرض لها فى الفصل التاسع. كما يمكن أيضا تطبيق أنماط مناسبة من التنسيق والاتصال ودرجات من المرونة على تفاعلات الأفراد فى مجموعة واحدة.

وشمة نظام آخر لتصنيف التقنية اقترحه هيكسون وبورفيسى^٢ (Hickson Pugh and Phelney) ويتميز بنطاق أوسع من نظام التصنيف الأول ويضم ثلاث فئات هى تقنية العمليات، وتقنية المواد وتقنية المعلومات. تركز تقنية العمليات على أنواع كثافة تدفق العمل فى العملية التحولية مثل عمل الحرارى (الكهربائى)، مقابل الإنتاج بكميات تجارية كبيرة. فيمكن أن يوصف المستشفى بأنه تقنية عمليات، باعتبارها السمة الغالبة فيه، فيما تركز تقنية المواد على أنواع المواد المستخدمة فى تدفق أو خطوات العمل. فمركبة صناعة السيارات، التى تستخدم وتنتج كميات كبيرة من المواد، تصورها تقنية المواد بشكل كبير. أخيرا تركز تقنية المعلومات على نوعية وحدثة المعلومات ذات العلاقة بعملية اتخاذ القرارات فى المنظمة. فمختبرات البحث تستخدم تقنية المعلومات؛ لأن المعرفة (المعلومات) هى موضع اهتمام المنظمة وأدائها الرئيسية.

وعلى عكس نظام التصنيف الأول، فإن فئات هذا النظام لا يقتصر استخدامها فى مجال واحد فقط - أى لا يمكن تصنيف أى منظمة وفق هذا النظام فقط بل ويمكن وصف كل مستويات أنواع التقنية الثلاث بالطريقة التى استخدمت بها فى عملياتها التحولية أيضا.

شكل ١٨ - ٦ أنواع التقنية

نوع التقنية	مثال	الاعتماد المتبادل	الخصائص أسس التنسيق	درجة المرونة	متطلبات الاتصال
الوسيلة	بنك 	منخفضة (مجمع)	الأنظمة والإجراءات الموحدة والرقابية الإشرافية	متوسطة	محدودة
المتصلة	خطة جميع السيارات 	متوسطة (متسلسل)	التخطيط والرقابة الإشرافية	محدودة	متوسطة
المكثفة	مستشفى 	كبير (تبادلي)	التعاون والتوقف المشترك	عالية	مديدة

فصناعة ورق الكتابة مثلاً، تستخدم نظاماً متطوراً للإنتاج (تقنية عمليات)، وتقنية مواد بسيطة نسبياً (لب الشجر والماء)، ومستوى متوسطاً من تقنية المعرفة لأن القوى العاملة في المصنع عبارة عن خليط من أفراد بمهارات عالية وعمال شبه مهرة.

إجمالاً، فالتقنية ضرورية بالنسبة للمنظمات ليس لأنها المرتكز الأساسي لتحويل المدخلات إلى منتجات فحسب، بل وكموثر على العوامل التنظيمية الأخرى مثل البنية التنظيمية والسلوك أيضاً. وعلى ذلك يتعين على المديرين معرفة طبيعة ومتطلبات نظام التقنية المستخدم في منظماتهم، وجوانبه المعقدة. ولعله من المناسب سأل الواقع... أن نتحدث عن التقنيات (بالمجمع) لأن المنظمات في الواقع هي عبارة عن تركيب جامع لتقنيات عديدة.

دراسات وود وورد حول التقنية :

لدراسات جوان وود وورد (Jon Wood Ward) وزملائها أهمية لما كتب حول التصميم الموقف للمنظمات بنفس القدر الذي تتمتع به دراسات لورنس ولورش، فقد أخذت الباحثة والفريق العامل معها عينة تتكون من مائة شركة بمنطقة أسكس الجنوبية بانجلترا، تستخدم كل منها مائة موظف وعامل على الأقل. أمضى الفريق ما بين نصف اليوم إلى فترة أسبوع في جمع معلومات عن هذه المنظمات والإدارة فيها واستطاعوا من خلال دراسة السجلات والمقابلات والمشاهدة، رسم صورة لجوانب معينة لكل شركة تتضمن النقاط التالية :

- ١ - رسالة المنظمة وتاريخها والأحداث الهامة فيها خلال الفترة الماضية.
- ٢ - العمليات الصناعية والطرق المستخدمة فيها.
- ٣ - تصميم بنية ومهام الشركات.

٤ — مدى نجاح الشركة في السوق بما في ذلك تنديب أسعار الأسهم، والتحويلات في حصص السوق، ودرجة النمو أو الركود في النشاط الذي تعمل فيه الشركة.

٥ — مدى معرفة وفهم العاملين للتنظيم المتبع^٣.
استخدم الباحثون، أيضا، نظام تصنيف المنظمات إلى ميكانيكية وعضوية، ووجدوا أن العاملين في المنظمات ذات التنظيم الميكانيكي أكثر وعيا بالتنظيم المتبع في تلك المنظمات.

استخدمت هذه الحقائق والأرقام، والأخرى التي تتضمنها الصورة الجانبية للشركات التي تم دراستها، لفوضيح أوجه الاختلاف بين المنظمات فيما يتعلق بالبنية التنظيمية والعمليات الإدارية. وقد اكتشف الباحثون أن المستويات الإدارية تتراوح بين اثنين ولثني عشر بمتوسط يبلغ الأربعة، وأن نطاق إشراف المديرين التنفيذيين يتراوح بين اثنين، وثمانية عشر مؤوسا بمتوسط ستة مؤوسين. أما نطاق إشراف مشرف المستوى الأول فيتراوح بين عشرين وتسعين بمتوسط ثمانية وثلاثين، وأن نسبة العاملين وخطوط الإنتاج إلى الموظفين الاستشاريين والمساعدين تتراوح من (واحد إلى واحد) إلى أكثر من (عشرة إلى واحد).

نتج عن تحليل الحقائق والأرقام عدد من الاكتشافات المضطربة :
أولا : اكتشف الباحثون أن البيانات التنظيمية لا ترتبط — حسب افتراض الباحثين — بحجم المنظمة أو بمجال النشاط العام الذي تعمل فيه المنظمة، وللتخصص الوظيفي، لا يبدؤ عليه التركيز في المنظمات الكبرى أكثر من المنظمات الصغرى.

ثانيا : أن العوامل المشتركة بين المنظمات العشرين التي تم تصنيفها كمطالبات فعالة والمتعلقة بالخصائص التنظيمية قليلة جدا، و ينطبق نفس الشيء على المنظمات العشرين التي صنفت كمظمات أقل فعالية، وتشير هاتان النتيجةتان، ضمنا، إلى أن أسس التنظيم التقليدي لا ترتبط ارتباطا وثيقا بالفعالية التنظيمية إذ أن نصف عدد المنظمات الفعالة، تقريبا، كانت تتبع النظام العضوي للإدارة والذي يتعارض بالطبع، مع مواصفات فيبر.

بحثا عن إجابات للمسائل التي اكتشفها فريق ود وورد، فقد وجد الفريق أن تصنيف المنظمات على أساس التقنية هو أفضل طريقة لتفسير البيانات التي تم الحصول عليها. فالتقنية هي أكثر العناصر المثيرة للجدل^{٣٢}، ويبدو أن نظام فريق ود وورد للتصنيف قد فسّر التقنية على أساس «من يؤدي ماذا ومع من ومضى وأين وكم مرة»^{٣٣}. وقد كانت الفئات الثلاث للتقنية هي إنتاج الطليبات أو الدفعات الصغيرة، والإنتاج الكبير، وإنتاج العمليات.

وفر نظام الفئات الثلاث والجموعات الفرعية المكونة له لفريق ود وورد مقياسا تقديريا لقابلية التنبؤ بالنتائج ودرجة التحكم في عملية الإنتاج. ففي إنتاج الدفعة الصغيرة، يتم صنع كل وحدة إنتاج حسب طلب الزبون على أن تكون العمليات التي تؤدي في صنع كل وحدة غير متكررة. أما المنتجات المصنعة بالجملة، مثل السيارات أو زجاجات المشروبات الخفيفة، فتكون نمطية تقريبا وتكون خطوات الإنتاج معروفة سلفا.

يعرض شكل (١٨-٧) ملخصا لتصنيف الشركات الفعالة على أساس التقنية. و يختلف عدد المستويات الإدارية بين فئات مجموعات التقنية الثلاث حيث تميز شركات الإنتاج الصناعي بسلسلة طويلة للسلطة. وبالمقابل، يتفاوت إشراف المدير التنفيذي تبعا لنوع التقنية، حيث نجد أن نطاق إشراف المديرين في هذه الشركات أكثر اتساعا. ويتفاوت كذلك نطاق إشراف مشرف المستوى الأول تبعا لنوع التقنية، إلا أن العلاقة في هذه الحالة معنوية الخطوط (Curvilinear). وببعضها يكون نطاق إشراف مشرف المستوى الأول في إنتاج الدفعات الصغيرة والعمليات أصغر من سواء، يتميز نطاق إشراف مشرف المستوى الأول في الإنتاج الكبير باتساعه. زيادة على ذلك كلما كانت التقنية المستخدمة متطورة، تطلبت استخدام عدد من الإداريين والاستشاريين يتناسب مع درجة تطورها وتعقيدها.

اكتشف فريق ود وورد أيضا أن هناك اختلافات في الإجراءات التشغيلية في فئات التقنية المختلفة. ففيما أسسته ود وورد دفعة وقاعدة للقياس الفني « — إنتاج الوحدات والعمليات — اتجاه نحو استخدام لوائح ونظم رقابية محدودة وتحديد مهام الوظيفة بصورة تفصيلية وقدر أكبر من المرونة في العلاقات بين الأفراد وتفق يرضي السلطات مقارنة بشركات الإنتاج الكبير متوسط المدى. زيادة على ذلك اتصفت منظمات الفئة التقنية التي حادت عن هذا النوال بأنها أقل فعالية في أغلب الأحوال. كما أن شركات الإنتاج الكبير الأكثر فعالية هي تلك الشركات التي تركز على التخصص الوظيفي والرقابة المحكمة والتمسك الشديد بترتيب خط السلطة وتتبع، بوجه عام، مبادئ

التخطيط التقليدي، فيما كانت شركات الانتاج الكبير التي تميزت بدرجة من المرونة أو تتبع تنظيمها عضو يا أقل فعالية. ومن جهة أخرى، كانت شركات الانتاج الصناعات المنظمة على أساس التنظيم العضوى والمتميزة بالرؤنة أكثر فعالية من الشركات الصناعية المتمسكة بالشكلية والمنظمة على أساس النموذج البيروقراطى.

لخصت وود ورد، فحوى بحثها الموقفى التوجه باستخدام أفكار بيرنز وستوكر التي تقول إن الشركات الناجحة والتي تقع ضمن شركات إنتاج الدفعات الكبيرة تنجح إلى نظم الإدارة الميكانيكية، فيما تنجح الشركات خارج هذا النطاق، من جهة أخرى، إلى إتباع النظم العضوية^{٢١}.

ما هى دلالات أبحاث وود ورد بالنسبة للمديرين؟ من المحتمل أن تكون أفضل طريقة لمعرفة هذه الدلالات دراسة الوظائف الرئيسية للتنظيم والعوامل الرئيسية في نجاح التنظيم (انظر جدول ١٨-٧). فالمنظمة التي تنتج على أساس الدفعات الصغيرة، مثل شركة لتصنيع الآلات، تبدأ العمل باستلام المواصفات من الزبون وتطو ير المنتج ثم تصنيه. وتتوقف عوامل النجاح على قدرة المنظمة على معرفة التحولات البيئية والتكيف معها من خلال وظيفة تطو ير المنتج. وبما أن التوجه خارجى، فإن التنظيم على أساس المنتج، أو التنظيم العضوى هو المناسب.

من جهة أخرى، تعتمد تقنية الانتاج الكبير على تصنيع منتج أو خدمة قياسية -مثل السيارات والأغذية والأواني- للسوق الحالية. فالمعامل الرئيسى في النجاح هو مدى إمكانية تصنيع المنتج بطريقة روتينية ثابتة وبأعلى درجة ممكنة من الكفاءة والاقتصاد. والتركيز هنا داخلى ويستند إلى الإدارة العلمية والبيروقراطية واتخاذ تنظيم وظيفى أو ميكانيكى.

أخيراً، تعتمد المنظمات التي تستخدم تقنية العمليات أيضاً على تطو ير المنتج كنقطة ارتكاز أساسية. ويعتمد عامل النجاح في القدرة على اكتشاف منتج جديد أو استعمال جديد لمنتج ما، مثل مركب كىماوى جديد أو نوعية جديدة من القماش تصلح في إنتاج إطارات مرنة أو مادة مضافة للمنظفات-عن طريق البحث العلمى والتطو ير. كما تدخل المرافق الانتاجية الجديدة، أو استخدام المرافق القائمة، في هذا المجال أيضاً. وبما أن التركيز هنا خارجى-التكيف مع المعارف العلمية المتغيرة-فإن التنظيم على أساس المنتج أو التنظيم العضوى هو الأنسب.

شهدت الفترة اللاحقة لنشر دراسة وود ورد عدداً من أعمال البحث التي أجريت بهدف التحقق من النتائج التي توصلت إليها أو بعضها أو التوسع فيها أكثر. فالى جانب الملاحظة المتعلقة بإمكانية تأثير حجم المنظمة (أى عدد العاملين فيها) على تركيبها، فقد تمثلت إحدى النتائج التي تم التوصل إليها في إمكانية شمول المنظمة على أنواع مختلفة من التقنية وبالتالى على أشكال مختلفة من التنظيم^{٢٢}. فقد تعمل إدارة للانتاج تستخدم تقنية متصلة للعمليات، مثلاً، بفعالية كبيرة باتباع تنظيم وظيفى، فيما قد تنجح إدارة للتسويق أو البحث والتطو ير باتباع تنظيم على أساس المنتج. ويؤكد ذلك الاتجاه المتنامى لدى المنظمات باستخدام تنظيم «مركب».

النظم الاجتماعية التقنية :

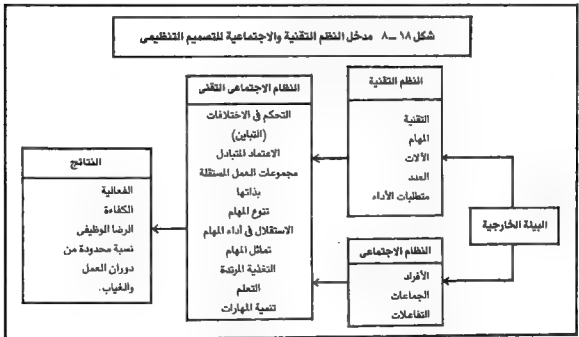
يستند مدخل النظم الاجتماعية التقنية لتصميم المنظمات على أساس أن أى جهاز تنظيمى يتطلب تقنية ونظاماً اجتماعياً يربط بين العاملين والتقنية وبين بعضهم بعضاً^{٢٣}. ويتمثل الفرض الأساسى للنظم الاجتماعية التقنية في تصميم المنظمات بصورة تحقق لها أقصى درجة ممكنة من الفعالية في الأداء.

ترتبط فعالية الأفراد والفعالية التنظيمية بالعملية المشتركة للنظم الفرعية التقنية والاجتماعية. وفي صيغة أخرى، أوضحت نتائج المداخل التقليدية للتصميم (الإدارة العلمية والبيروقراطية)، أنه في حالة التركيز على النظم الفرعى التقنى (نظرية x) على حساب النظم الاجتماعى، فسيتكون النتائج أقل من المستوى الأمثل (انظر الفصل الرابع). وبالمثل، فإن تركيز الاهتمام على النظم الاجتماعى الفرعى (نظرية y) سيؤدى إلى التخصير في بلوغ الهدف بعدم الاستفادة من النظم التقنى أو نظام الانتاج الفعال^{٢٤}. أما الدلالات المنضمة في هذا الوضع بالنسبة للفنيين (مثل المهندسين الصناعيين ومهندسي تصميم المصانع والمهندسين المعماريين)، والأخصائيين الاجتماعيين، (مثل إخصائى علم النفس الصناعى والعلماء السلوكيين وأخصائى العلاقات الإنسانية)، فهى واضحة تماماً. وتشتمل في أن الفعالية التنظيمية تأتى نتيجة للعمل سو يا لتحقيق التكامل المشترك والاستفادة القصوى من النظم التقنية والاجتماعية الفرعية. ويعرض شكل ١٨-٨ العناصر الرئيسية لدخول النظم التقنية والاجتماعية للتصميم التنظيمى.

شكل ١٨ - ملخص للتأثيرات أعمال وود وورد حول ملامح تصميم المنظمات الفعالة

مستوى المنظمة وخصائصها	التقنيات		
	الإنتاج بالوحدة والدفعات الصغيرة	إنتاج الدفعات الكبيرة والإنتاج التفاضلي	الإنتاج الصناعي
المستويات الدنيا	منظم على أساس غير رسمي	منظم على أساس التنظيم الرسمي.	منظم وفق المهام والمواصفات التقنية أشكال الإشراف واسعة.
المستويات العليا	منظم على أساس غير رسمي ليس هناك تمييز واضح بين التنفيذيين والاستشاريين.	منظم على أساس الفصل الهرمي مع التمييز بين التنفيذيين والاستشاريين	منظم على أساس غير رسمي. ليس هناك تمييز بين التنفيذيين والاستشاريين. أشكال الإشراف ضيقة.
الفصل الكلية	المستويات التنظيمية محدودة، نطاق واسع للإشراف، لا يوجد ترتيب هرمي للسلطة. نسبة الأداريين للعاملين صغيرة.	المعاملون مدركون للتنظيم تخصص وظيفي واضح. وتسلسل محدد لسلطة الأمر.	مستويات تنظيمية عديدة، درجة متوسطة للشعور بالأبعاد التنظيمية.
التنظيم الأكثر قابلية	عضوي	ميكانيكي	عضوي

شكل ١٨ - مدخل النظم التقنية والاجتماعية للتصميم التنظيمي



البينة الخارجية : يعترف المدخل الاجتماعي التقني بدور البيئة الخارجية ليس في تحديد المتطلبات التقنية والبشرية فحسب، بل وفي التأثير على ضرورة التغيير الداخلي في المنظمة أيضا.

النظام الفني (التقني) : تدخل متطلبات نظام الانتاج الفعال ضمن عنصر النظام الفني. و يتركز الاهتمام هنا بنوعية العمليات (أي التقنية)، والألات والمعدات اللازمة للعمل ومعايير الكفاءة والفعالية.

النظام الاجتماعي : كما تم التعرض لذلك في الفصول من الثالث حتى التاسع من هذا الكتاب، يتم التأكيد على أهمية الفرد والجماعة - أداء الأفراد ومستوى الرضا الوظيفي لديهم - في العمليات التي تتم في المنظمة^{٢٨}.

النظام الاجتماعي الفني : يقود التكامل بين النظام الفني والاجتماعي إلى عناصر التصميم الاجتماعي والفني الثلاثة وهي :

- ١ - العناصر التنظيمية : و يتركز الاهتمام على التحكم في الاختلاف في دوران العمل وإدراك الاعتمادات المتبادلة الهامة المرتبطة بالعمل.
- ٢ - العناصر الجماعية : يتم تكميل جماعات عمل مستقلة لتتولى مسؤولية إنجاز المهام وتعيين الأفراد لأداء المهام المختلفة. ولا بد أن يؤثر تماسك وتجانس هذه الجماعات على أداء جماعات العمل.

٣ - العناصر الفردية : من الواضح أن هذه العناصر ترتبط بأسس تصميم الوظائف. و يتركز الاهتمام هنا على توفير عمل ذي مغزى (التنوع)، يتضمن قدرا من المسؤولية (الاستقلالية)، ومعرفة بالمهام والنتائج المترتبة عليها (وحدة المهام والتغذية المرتدة عنها)، وتوفر فرص التقدم (التعلم وتنمية المهارات).

عند تطبيق المدخل الاجتماعي الفني لتصميم التنظيم، يتعين على المدير معرفة نقاط هامة عديدة :

أولا : يكون التركيز على المرونة والقدرة على التكيف بدلا من التركيز على العناصر الجامدة الثابتة التي افترضتها المداخل التقليدية حيث يختلط الأمر على المدير الذي يبحث عن طريقة لتطوير الخريطة التنظيمية، باتباع الأسلوب التقليدي. فالاهتمام هنا ينصب، في الواقع، على اختيار التصميم المناسب في مقابل الطريقة الوحيدة المثلى.

ثانيا : برزت على السطح أهمية الجماعات والعلاقات المتبادلة بينها. لاحظ أوجه الشبه بين النظم الاجتماعية الفنية وتجارب شركات فولفو وجنرال فورد التي عرضت في الفصل السادس.

الخير، يمكن النظر إلى النظم الاجتماعية الفنية، على اعتبار أنها أسلوب لتصميم الوظائف. فالمدخل المعاصر لاعادة تصميم الوظائف، في الفصل السادس، جزئي في توجهه، فيما يستند مدخل النظم الاجتماعية الفنية على إطار شامل (أي يشمل البيئة والتقنية وغيرهما). ومع ذلك فالنتيجة النهائية لكل المداخلين تعتمد على التركيز على التنوع، والاستقلالية (الحرية في أداء المهام)، والمعلومات المرتدة وتنمية المهارات.

الاستراتيجيات المعاصرة للتصميم (التنظيمي) :

تعرضنا، في هذا الفصل والذي سبقه، بالنقد لداخل التصميم التنظيمي السابقة من حيث إنها تشير ضمنا إلى وجود «طريقة وحيدة مثلى» لبناء أي منظمة. فهناك العديد من العناصر -مثل البيئة والتقنية والاستراتيجية- التي تختلف من منظمة لأخرى وتؤثر في فعالية أي شكل من أشكال التنظيم. وتصلح معرفة أهمية هذه العناصر للتصميم التنظيمي كأساس للمداخل الموقفية في تصميم المنظمات.

وإذا كان هناك من مفهوم سائد موحد يميز المداخل المعاصرة للتصميم التنظيمي فإن ذلك هو الذي يركز على أثر البيئة الخارجية. وكما أوضحنا من قبل، فالبينة لا تؤثر في التصميمات البديلة للمنظمة فحسب، بل ولها أيضا أثر غير مباشر من خلال اختيار وتنفيذ استراتيجيات المنظمة.

وللبينة، أيضا، تأثير غير مباشر على تصميم التنظيم عن طريق التقنية، إذ تمثل التقنية -في الواقع- قيودا على المنظمة. فادارة البنك، مثلا، تتطلب عادة اتباع تقنية وسيطة، فيما تتخذ شركة لصناعة السيارات تقنية متصلة العمليات، أو خطأ للجميع. وسينعكس مدى تطابق التقنية مع متطلبات البيئة في فعالية بنية المنظمة، أي أن التقنية المتصلة العمليات تتضمن عادة استثمارا وأعمالا كبيرا (أي تتطلب أعدادا كبيرة من المعدات والأساليب الصناعية العديدة الباهظة التكاليف) مما يجعلها غير قابلة للتكيف مع التغيير. لذا كانت المنظمة التي تستخدم تقنية متصلة العمليات، مثل شركة لصناعة الراموز، تعمل في بيئة مستقرة نسبيا، فإن التقنية والبيئة يتسمان بدرجة عالية من التوافق.

إذا واجهت التقنية المتصلة العمليات، من جهة أخرى، بيئة متقلبة ومعقدة مثل تصنيع الآلات الحاسبة للمكاتب، فمن غير الممكن الوفاء بحملب التكيف مع البيئة بتقنية ثابتة. وفي وضع كهذا، تحتاج المنظمة إلى تنظيم «عضوى» ولكن بتقنية داخلية كانت فعالة في الأساس مع تنظيم «ميكانيكى». ولذلك، يتعين على هذه المنظمة أن تعتمد على أساليب تنسيقية معقدة ومكلفة مثل فرق العمل المؤقتة، وإدارات التكامل ضمانا لتحقيق مستوى مرضى من الأداء.

ونورد تفصيلا للمفاهيم الواردة في هذا النقاش في شكل (١٨-٩)، فيما يستند الاطار العام لهذه المفاهيم على شكل ١٧-٢ الذى حدد جانبيين رئيسيين للبيئة الخارجية هما درجة التغيير في البيئة (مستقرة / متقلبة) ودرجة التعقيد (بسيطة / معقدة).

كما تحدد الرباعيات الأربعة العوامل التى تربط بين البيئة التنظيمية والفعالية^٢:

في الرباعى الأول، تتميز للبيئة الخارجية للمنظمة بعدم حدوث تغير سريع فيها (أى مستقرة)، وعدد محدود من التفاعلات مع كيانات خارجية (بيئة بسيطة). ومن الأمثلة على ذلك إدارة محلية لحدى المدن، أو شركة لصناعة الورق. فعادة ما تتخذ مثل هذه المنظمات استراتيجية مستقرة وتستخدم نوعا من التقنية كالمستخدم في الإنتاج الكبير. وتتمثل خصائص التصميم التنظيمى التى ستؤدى إلى مستوى عال من الأداء، في الدرجة العالية من التخصص الوظيفى ومركزية السلطة ونطاق الاشراف الضيق، وحاجات محدودة للتنسيق، وسيكون التنظيم الأفضل لثل هذه المنظمات، هو التصميم الميكانيكى أو الوظيفى. وبما أن البيئة لا تتغير بسرعة، فإن عوامل نجاح مثل هذا النوع من المنظمات تكمن في التحكم في التكاليف باعتبارها جانب قوة للتنظيم الوظيفى، وربما يكون التنظيم البيروقراطى ناجحا وفعالاً في مثل هذه الظروف. وبعبارة أخرى، من الممكن اعتبار التنظيم البيروقراطى عنصرا من عناصر المدخل الموقف باعتباره أكثر فاعلية في مثل هذه البيئة.

في الرباعى الثانى، تظل البيئة الخارجية مستقرة، إلا أن درجة التعقيد تترزايد بسبب الزيادة في عدد التفاعلات الخارجية (مع الزبائن والموردين والمنافسين). ومن أمثلة المنظمات التى تتبع منتجات متقنة في أسواق مختلفة (للزبائن مباشرة أو المؤسسات التجارية والمتاجر المحلية التى تتبع منها معنا بالتجزئة)، شركات الأدوات المنزلية - الفصالات والثلاجات - والتى يكون الطلب عليها مستقرا إلى حد ما. ولتضمن الاستراتيجيات عادة اختصاصات مطورة أو موسعة، وتطور السوق، وتكون التقنية السائدة هي تقنية الإنتاج التجارى فيما تكون هناك درجة متوسطة من التخصص الوظيفى، والمركزية في السلطة، وأنطقة إشراف واسعة، وقدر متوسط من متطلبات التنسيق داخليا. وعلى ذلك يكون التنظيم الوظيفى، الذى يستخدم فرق العمل أو للتنظيم على أساس المنتج، هو صيغة التنظيم الأفضل.

تتميز منظمات الرباعى الثالث ببيئة متغيرة ولكنها بسيطة. ومن أمثلة هذا النوع من المنظمات، الشركات المتخصصة في إنتاج صنف محدد، كشركة لصناعة الملابس الجاهزة مثلا. وتخصص مثل هذه المنظمات - بوجه عام - في منتجات محدودة تصنع حسب الطلب (أو الموضة) في بيئة تخفيم بمعدل كبير. وعادة ما تتبع فيها استراتيجية لتطور المنتج مع تقنية صناعة الدفعات أو العمليات. وتضمن الخصائص الرئيسية للتصميم درجة عالية من التخصص في الوظيفة، واللامركزية، وأنطقة محدودة للإشراف ومتطلبات كبيرة للتنسيق. وفي هذه الحالة، يكون التنظيم على أساس المنتج (أو التنظيم العضوى) هو التنظيم الفعال إلى أقصى الحدود.

أخيرا، تواجه المنظمات في الرباعى الرابع بيئة في غاية التعقيد ومتقلبة باستمرار. ومن المنظمات التى تدخل ضمن هذه المجموعة شركات الطاقة، والمؤسسات الهندسية، وشركات صناعة المعدات الالكترونية، وبعض المؤسسات متعددة الجنسيات. وتركز الاستراتيجيات التخيلية في هذه المجموعة - عداة - على التكيف مع التغيير والتتويج ودمج شركات أخرى إليها مع تقنية إنتاج الدفعات أو العمليات الصناعية، وتتميز بدرجة منخفضة من التخصص الوظيفى، وأنطقة إشراف ضيقة، واللامركزية، ومتطلبات كبيرة للتنسيق، فيما تفضل كثير من هذه المنظمات تنظيما مركبا يقوم على أساس المنتج، بدأ الاتجاه نحو المصفوفة التنظيمية يتزايد بشكل كبير لديها.

تصميم المصفوفة :

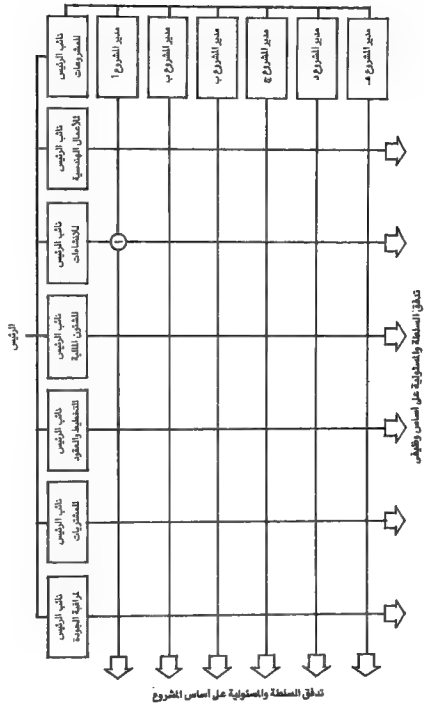
اللامركزية هي الاستجابة الطبيعية للنمو في حجم المنظمة والسوق وتزايد المنافسة، كما أثبتت اللامركزية أنها الحل المناسب: إذ أنها تتيح للمديرين إمكانية تقسيم المنظمة إلى وحدات مستقلة إلى حد ما. على أنه من الممكن أن تجعل سرعة وغموض التغيير من ناحية ثانية، اللامركزية غير فعالة. وبالرغم من تطبيق اللامركزية، فهناك ثلاث حالات غالبا ما تكون موجودة :

- ١ - بما أن هناك قطاعين تنظيميين أو أكثر -عمليات، منتجات، خدمات، أسواق، مناطق- تمثل عوامل حاسمة في نجاح أداء المنظمة -فإن التنسيق الفعال بين هذه الدوائر وقابليتها للتكيف تمثل عوامل رئيسية. وغالباً ما تكون هناك حاجة إلى توازن القوى داخل المنظمة واتخاذ قرارات متزامنة، وربما ازدواجية في إصدار الأوامر.
- ٢ - يترتب على كثير من المهام التي يؤديها الموظفون الكبار أو الجماعات الرئيسية درجة عالية من الغموض والتعقيد أو الاعتماد المتبادل، وعلى ذلك تتوقف الفعالية بشكل كبير على وجود قدرات عالية في معالجة المعلومات.
- ٣ - تزايدت الموارد البشرية والمالية والمادية وموارد النظام بصورة كبيرة تتجاوز، في بعض الأحيان، قدرة المنظمة على التحكم فيها. وبناء على ذلك، ظهرت الحاجة إلى الترشيد أو استخدام الموارد بصورة مشتركة ومرونة^{٢٠}.

شكل ١٨ - ٩
الأسلوب المعاصر للتصميم التنظيمي

البيئة							
درجة التغيير	درجة التعقيد	مثال الاستراتيجية المتبعة	مثال للتقنية السائدة	مستوى التخصص الوظيفي	درجة لامركزية	نطاق الإشراف	متطلبات التصنيف
ذو التنظيم							
مستقرة	بسيطة	المحافظة على مجال النشاط والاستقرار	الانتاج الكبير أو العمليات المتصلة استثمار رأسمالي كبير القرارات مبرمجة	عال	منخفضة	ضيق	محدودة : استخدام اللوائح والإجراءات وترجع السلطة
	معقدة	التوسع في النشاطات السوق والترويج	الانتاج الكبير أو العمليات المتصلة استثمار رأسمالي كبير	متوسط	منخفضة إلى متوسطة	واسع	متوسطة : استخدام اللوائح وترجع السلطة والتخطيط ومجموعات العمل
متحركة	بسيطة	تطوير النشاط والتوسع فيه، تطوير المنتج أو التوزيع	العمليات والفعاات تقنية وسيطة	عال	عالية	ضيق	كبيرة : استخدام اللوائح من طريق إدارة التكامل (شكل ١٧، ١٦، ١٧، ١٨)
	معقدة	التكيف مع التغيير السريع، البحث عن مجالات نشاط جديدة، تطوير المنتج، الترويج ودمج مؤسسات أخرى	الدفعات العمليات تقنية وسيطة أو متبادلة	منخفض	عالية	ضيق	كبيرة : استخدام اللوائح من طريق إدارة التكامل ضرورة التعاون والتكيف المتبادل (شكل ١٨، ١٩، ٢٠)

المصفوفة التنظيمية للنظمة للأعمال الهندسية والإنشاءات
شكل ٨٨ - ١٠



السلوك في المنظمات الشركة الدولية للمواد المعدنية والكيمياء يات (IM end C)

واجه تونسي كاسينو (Tony Cascino) نائب رئيس الشركة الدولية للمواد المعدنية والكيمياء يات في منتصف التسعينيات أزمة تؤثّر بانهايار نظم حل المشكلات واتخاذ القرارات بالشركة، كانت الشركة وهي إحدى الشركات الكبرى المنتجة للأسمدة واللوازم البيطرية والطاقة والكيمياء يات مثل الفوسفات والبوتاس والنيوتروجين تعمل بهيكل تنظيمي لا يتناسب مع بيئتها التنافسية والمتغيرة.

تطور هيكل المنظمة من تنظيم وظيفي بسيط إلى نظام معقد لادارة مشروعات عديدة تقوم على نطلق المركزية. على أن كاسينو قد أدرك أن التعقيدات الداخلية واضطراب البيئة الخارجية للشركة قد تزايد بدرجة استلزمات إنشاء تنظيم أكثر فاعلية. وقد كان الحل بالنسبة للشركة وكاسينو هو المصفوفة التنظيمية.

- بعد مرور بضعة سنين تعلم كاسينو دروساً هامة قد تكون مفيدة بالنسبة للمديرين الآخرين يتمثل أهمها في الآتي:
- من اللازم ألا يكتفى بوضع هيكل عملي في مراحل التطبيق الأولى فقط بل لا بد أن يكون الاهتمام بالمواليع والمسميات والسلطة في حدوده الدنيا؛ إذ أن التجربة هي خير دليل لوضع إجراءات العمل.
 - يركز النجاح على سلوك الأفراد أكثر من استناده على البنية التنظيمية، وعليه لا بد أن تؤكد العمليات الداخلية على التعاون، وليس على مراكز السلطة والثفوذ.
 - تجذب الوضع الذي تكون فيه الرئاسة مزدوجة ويفضل الإشارة إلى (مجموعة الزملاء) بأن ذلك يجد من تحديات السلطة.
 - ضرورة إطلاع الإدارة العليا بما يجري في المنظمة ولكن بدون تدخلها في الأعمال اليومية، فمضى حدث ذلك تحولت جلسات العمل إلى سلسلة من الاجتماعات والعروض غير المنتجة.
 - يجب أن تحدد تفرعات المديرين بصورة تأخذ في الاعتبار الالتزامات الرأسية (الوظيفية)، والأفقية (المنتج).
 - على الإدارة تطوير ودعم مدخل التنظيم المصفوفي. وقد أدت المصفوفة التنظيمية بشركة (IM end C) إلى تحسين العمليات، والانتاجية، والربحية، وعلاقات العمل بشكل عام. كما كان إسهامها الأساس هو تطوير المديرين حيث ساعدت تجربة المصفوفة على تنمية المهارات والأداء الإداري.

ولمواجهة هذه المشكلة، اتجه المديرين في حالات كثيرة إلى تصميم المصفوفة. وقد تم استخدام هذا المصطلح لوصف المنظمات التي تشمل على عدد من المشروعات والبرامج والأعمال ضمن التنظيم الكلي للمنظمة^{١٨}.

حينما يتم وضع تنظيم مصفوفي فإن أسير طريقة لوصفه هو أنه عبارة عن تنظيم على أساس المنتج ركب في تنظيم وظيفي. لنأخذ شكل (١٨ - ١)، الذي يصور الهيئـة التنظيمية لشركة هندسية متخصصة في إنشاء مشروعات كبيرة مثل: الجسور، ومصافي الزيت، والسدود، كمثال. تعكس المكونات الرأسية لتنظيم المصفوفة الإدارات الوظيفية النمطية للإنتاج والتسويق والعقود وغيرها، وبما أن كل مشروع يتطلب توجهاً مختلفاً وله متطلبات مختلفة فقد تم تركيب هيكل يقوم على أساس المنتج على الهيكل الوظيفي القائم - المكونات الأفقية في شكل (١٨ - ١)، ونتيجة لذلك تم الحصول على المزايا الرقابية للتنظيم الوظيفي مع مزايا التكيف القائم على أساس المنتج معاً في تنظيم واحد.

ولكن تعمل المصفوفة بفعالية، فإن ذلك يتطلب التقنيه لبعض العوامل الهامة:

أولاً، عدم التقيد بمبدأ وحدة سلطة الأوامر التقليدي (أي أن يكون لكل مرؤوس مشرف أو رئيس واحد). ففي مثلثنا، يكون مهندس الانشاء مرتبطاً بكل من نائب الرئيس للإنشاء على أساس وظيفي ومدير المشروع في أن واحد (النقطة أ) شكل (١٨ - ١).

ثانياً، يتعين على المديرين أو الرؤساء في هذا التنظيم أن يتفقوا على توازن أو مقاسمة القوة أو الهيمنة على الموارد. وعليه لا بد أن تتخذ القرارات الخاصة بالموارد المالية والمادية والبشرية بالاشتراك بينهم مع علمهم بأن القوة تتحول مابين الودنتين بمرور الوقت.

ثالثاً، بما أنه من المحتوم نشوء صراع في وضع كهذا، فلا بد من الاستفادة من المواجهة المباشرة والمستمرة كسلوك معالجة الصراع.

فالصراع حول الموارد المالية مثلاً، سيؤدي إلى نشوء مشكلات معقدة مالم يتم مواجهته وعلاجه في وقت مبكر.

ربما تكون الأدوار والأنماط السلوكية التي يظهرها الأفراد في المصفوفة من أهم العوامل في تشغيل ذلك التنظيم بفعالية. وكما يظهر في جدول (١٨-١)، فقد تم تسليط الضوء على أربعة من المديرين في المصفوفة مع أنماطهم السلوكية، الرئيس أو المدير العام، واحد المديرين التنفيذيين، ومدير المشروع أو المنتج، ومدير يربط برئيسين في وقت واحد. وكما يشير الجدول، فقد يستلزم الأمر تطور عدد من المهارات المتميزة لتعمل المصفوفة بدون عوائق أو مشكلات.

من الممكن لتصميم المصفوفة، الذي يعمل بصورة صحيحة مع ازديادية هيكل الأوامر والقدرة على معالجة المعلومات والترشيد في التكلفة، أن يحقق فوائد عديدة للمنظمة التي تتخذها. ومن ناحية أخرى، هناك العديد من الفواحي السلبية المرتبطة بمثل هذا النوع من التنظيم، إذ تظهر تجارب المديرين إلى ما يلي من **علل المصفوفة**:

١ - **الارتباك في فترة تقويم الأداء**: يبرز تقويم أداء المدير المرتبط برئيسين، بوجه عام، مشكلتين على الأقل: كيف يمكن توزيع وقت المدير (٥٠٪ للوظيفة و ٥٠٪ للمشروع أم ٦٠٪ و ٤٠٪ أم ٧٠٪ و ٣٠٪)؟ ومن يقوم بالتقويم؟ هل يقوم به المدير الوظيفي أم مدير المشروع؟ أم يكون التقويم من تقديرات المقيمين الاثنين؟ ليست هناك أحكام ثابتة لمثل هذه المشكلات، إلا أن المنظمات بوجه عام، تحاول تجنب تقسيم أوقات المديرين بدقة. وعادة ما يتم تخصيص مسؤولية التقويم للمدير الوظيفي على أن يكون مدير المشروع إسهام كبير في عملية التقويم.

٢ - **صراع القوى**: يخيل للمرء أن هناك توازنا غامعا للقوة في تصميم المصفوفة، إلا أن احتمال حدوث صراع حول القوة في الواقع، كبير جدا إذا ما أخذنا في الاعتبار الطبيعة البشرية. وتتمثل أفضل الطرق التي توصل إليها المديرين لمعالجة الصراع حول القوة قبل أن يقضى على السمة التطبيقية لنظام المصفوفة في التأكد من أن الشخصيات الرئيسية في محاور السلطة (أي مديري الإدارات الوظيفية والمشروعات) تدرك أن الاستحواذ على السلطة بصورة مطلقة يعني القضاء على فعالية الأداء في المنظمة نهائيا.

٣ - **الفوضى**: روى من أحد المديرين أنه قال - عندما ووجه بالمصفوفة لأول مرة - «إنكم تبالغون أن أنصرف بطريقة غير طبيعية». ومن الممكن أن تؤدي مثل هذه المقاومة إلى حالة من الاضطراب والفوضى ما لم يتم تدريب المديرين جيدا على الطريقة التي تعمل بها المصفوفة.

٤ - **الإفراط في استخدام الجماعات**: ينهك المديرين الذين يعملون في تنظيم مصفوفي فيما يجرى حولهم في بعض الأحيان، بدرجة تدفعهم إلى اللجوء إلى النشاط الجماعي أو اتخاذ القرارات بصورة جماعية. وهنا لابد أن يكون واضحا أنه ليس بالضرورة أن تتخذ كل القرارات بواسطة الجماعات، إذ أن قرارات الجماعة، كما أشرنا إلى ذلك في فصل سابق، تأخذ وقتا طويلا، بالرغم من المزايا التي تتصف بها. فبعض القرارات، بحكم طبيعتها، لا تتبع فسخة من الوقت لا تلخاها.

٥ - **الانهيار في فترة التدهور الاقتصادي**: يبدو أن المصفوفات التنظيمية تزدهر في فترات النمو والتطور المتلاحقة، غير أنها تصاب بالركود أو يترك العمل بها في فترات الركود الاقتصادي. وحينما تصل المنظمات مرحلة «شد الأحمدة على البطون»، يكون التنظيم هو أول شيء يشرع للتغيير أو التبسيط. ويبدو أن التجربة تشير إلى أن مثل هذه الخطوة سابقة لأوانها إذ أن التجارب قد بينت، أيضا، أن من الصعوبة بمكان العودة إلى المصفوفة بعد أن يتم التحول عنها.

٦ - **الخطورة المركزة على جانب واحد**: ربما أن المصفوفة تطبق في المنظمات التي تتميز بدرجة عالية من الاعتماد المتبادل بين المهام والأفراد، فإن الاهتمام يتجه، في بعض الأحيان، إلى الانشغال بالعلاقات والصراعات الداخلية على حساب الاهتمام بالبيئة الخارجية. وتكون نتيجة ذلك تركيز القدر الأكبر من الجهود في تسوية الخلافات بدلا من خدمة الزبائن. وفي وضع كهذا يصبح تدخل الإدارة العليا أمرا ضروريا^{٣٢}.

بالرغم من حداثة المصفوفة التنظيمية، فقد قامت بعض الشركات مثل هاني و يل (Honey Well)، وتكساس للمعدات، وجنرال اليكتريك، بتطبيقها لبعض الوقت. وحينما قررت شركة جنرال اليكتريك التخلي عن العمل في مجال الحاسب الآلي، قامت شركة هيني و يل بضم هذا النشاط إليها وأنشأت عشرين فريق عمل إداريا تتكون من مائتي شخص تقريبا من موظفيها وموظفي جنرال اليكتريك، لتحقيق التكامل بين التصنيع، والتسويق، والإدارة الهندسية، والأبحاث العلمية الميدانية، وشؤون الموظفين، وبرامج الحاسب الآلي، والمخزون الفعلي لخطوط الانتاج. وتؤكد الإدارة العليا لشركة هيني و يل أن أسلوب التنظيم هذا أدى إلى دمج المؤسستين الكبيرتين بسهولة وفعالية.

شكل ١٨ - ١١ أنماط السلوك الإداري في تصميم المصفوفة

المدير	أنماط السلوك الرئيسية
المدير العام (الرئيس الأعلى)	تحقيق توازن القوى داخل التنظيم استخدام السلطة والقيادة وضع المعايير توجيه ومعالجة الصراعات
المدير الوظيفي	تعلم مقاسمة القوة العمل مع تأثير المركز الوظيفي أن يأخذ في حسابه صعوبة إدارة القوى العاملة من حيث : - استلزمات العاملين - الاحتياجات التدريبية - تخصيص المهام - تخطيط القوى العاملة - توازن حجم العمل - التعامل مع الموظفين
مدير المشروع	تعلم مقاسمة السلطة والقوة التحكم في الاختلافات بين العاملين الاعتماد على الخصائص الفردية والقدرة على الإبداع الابتكار في حل المشكلات أن يظهر توجهها عاما ومتوازنا
المدير المرتبط برئيسين مباشرين	اكتساب القدرة على التحكم في القلق والضغوط النفسية تنمية منظور كل المنظمة اكتساب مهارة معالجة الصراع بسرعة اكتساب مهارة التحكم في الاختلافات تنمية توجه شامل كمدير عام للمشروع.

S. Davis and P. Lawrence, "Mintzberg" (Reading Mass: Edison Wesley: 1977) Chapter 4.

مأخوذ من :

ومن الضروري دراسة تصميم المصفوفة دراسة شاملة قبل النظر إليه كتصميم فعال في أوضاع مختلفة كالنظام البيروقراطي أو نظام e.s. فتصميم المصفوفة جذاب في ظروف معينة غير أن تحديد الظروف الملائمة له يصبح أمرا ضروريا وهاما.

التنظيم الحر أو المركب :

ثاني أنواع التصميم للمنظمات الدينامية والمعقدة هو التنظيم الحر أو التنظيم المركب^{٢٢}. فالتنظيم الحر يشبه الأميبة (Amoeba) التي تغير شكلها باستمرار كضرورة من ضرورات البقاء. و يركز اهتمام التنظيم الحر على التغيير ولا بد إذن للمديرين العاملين في منظمات تستخدم هذا التنظيم من أن يكونوا مرتبطين ومبدعين ليتلامحوا مع التغيير.

يتجه التنظيم الحر إلى التقليل من التركيز على التماسك الهرمي للسلطة، والوظائف الرسمية، وخط السلطة، وتسلسل سلسلة إصدار الأوامر، والعلاقة الرسمية بين الرئيس والمؤسس. وبدلا من استخدام الأدوات الوظيفية النمطية، يستخدم نظام مراكز الربح وهي

الوحدات التي تعنى بالنتائج وتدار على أساس فريق متكامل يسعى إلى تحقيق الأهداف. ويتم التركيز على الفعالية من خلال المشاركة، والعمل الجماعي، والرقابة الذاتية، والاستقلالية في أداء المهام. وبعض آخر من المحتمل أن يتم تصميم كل مركز الربح بطريقة مختلفة وبذلك يكون التركيز على التواحي السلوكية سمة بارزة لأسلوب التنظيم الحر، غير أن النتائج الأساسية التي نصح بها التقليديون ضرورية أيضا بالنسبة لاستراتيجية هذا التنظيم.

يجد أن التنظيم الحر ينسجم مع بعض الأعمال الصناعية أكثر من غيرها؛ فالنظم التي تتطلب التكيف مع مطالب وحوص السوق المتغيرة تميل إلى هذا الأسلوب في التنظيم. وتتطلب هذه المؤسسات نظاما مركزيا للرقابة (لحد الأدنى من الكفاءة) مع لامركزية العمليات مما يعنى ضرورة وجود نظم آلية لمعالجة البيانات. ومن أمثلة الشركات التي تستخدم التنظيم الحريديجات متفاوتة شركة ليتون الصناعية، وزوروكس (Xerox)، وشاندن (Tandem) للحاسبات الآلية وتكسترون (Textron)، وبولارويد (Polaroid)^{١٢}. تستخدم الشركات الكبرى المخلوطة المنتجات في أغلب الأحوال التنظيم الحر. وتتطلب هذه المؤسسات، التي نمت من خلال دمج وضم مؤسسات أخرى إليها، قدرا كبيرا من المرونة يتجاوز للقدرة الذي اقترحه علماء التنظيم التقليديين والبرامج التي افترضها السلوكيون. أما درجة الحرية في التنظيم الممكن قبولها في أي منظمة فأمر غير معروف. وما لم يتم بحث هذا النوع من أنواع التنظيم ومدى أثره على العمليات داخل المنظمة فافتان لن تتمكن من تقديم هذا التنظيم المتحرر كحل لبعض المديرين. فالبحوث التجريبية التي تمت في هذا المجال—حتى الآن—والتي تدعم أو ترفض هذا التصميم في أوضاع مختلفة، محدودة جدا، إلا أنه يحمل بعض المقومات التي تجعل منه مدخلا موقفيا للتنظيم وهي الاستراتيجية التي تصادف انتشارا كبيرا في الوقت الحاضر.

أثر عوامل التصميم في السلوك :

إن السؤال المخطف الذي يمكن طرحه الآن هو ما هي العلاقة—إن وجدت—بين سلوك الأفراد في المنظمات—موضوع هذا الكتاب—والتنظيم الملائم للمنظمة—موضوع هذين الفصلين المتتابعين؟ لقد كان البحث في هذا المجال وافيا إلا أن نتائجه ليست متساوية في كل نحو وثيق. وقد اخترا ستة عوامل تنظيمية رئيسية هنا لتوضيح هذا الوضع^{١٣}.

الحجم : تمت دراسة العلاقة بين حجم المنظمة واتجاهات وسلوك العاملين فيها على مدى سنوات عديدة. ويشير استعراض هذه الأبحاث، التي تمت عادة باجراء مقارنات بين وحدات مختلفة الحجم في منظمة معينة، إلى أن حجم المنظمة الكبير يرتبط سلبيا بمستوى الرضا الوظيفي واتجاه العاملين إلى البقاء في الوظيفة^{١٤}. فيما تشير أبحاث أخرى إلى وجود علاقة خفية منحنية حيث يكون مستوى الرضا الوظيفي أعلى بالنسبة للمؤسسات متوسطة الحجم إلا أنه منخفض بالنسبة للمنظمات كبيرة الحجم، وسفيرة الحجم على السواء. ومع ذلك نجد أبحاثا أخرى تفيد بعدم وجود أي علاقة بين حجم المنظمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها.

يبدو أنه من الأسلم في الوقت الحاضر أن نقول إن للحجم تأثيرا متغيرا على سلوك العاملين. ولا يبدو أن للحجم أهمية كذلك التي للخصائص التنظيمية الأخرى، في التأثير بالسلوك. و يبدو أن المؤثرات الأكثر دينامية أفضل عوامل للتنبؤ، كما أن أغلب الدراسات التي تمت أجريت على مجموعة من العاملين المذكورين إلى جانب الخطط فيما يتعلق بالقصود بالحجم (هل هو حجم التنظيم أم حجم الوحدة أم عدد العاملين وما شابه ذلك) يعزى ذلك يجب ألا يؤخذ الحجم كأفضل عامل تنبؤ بالنتائج السلوكية.

شكل التنظيم : الشكل التنظيمي من الموضوعات المطروقة كثيرا عند مناقشة خصائص البيئة التنظيمية. ومن المصطلحات المستخدمة عند مناقشة شكل التنظيم وصفه بأنه طويل، ومسطح، وهرمي. ومثلما حدث في دراسات حجم المنظمة، فإن عددا من الدراسات أفردت نتائج غير متسقة^{١٥}. إن خاصية الشكل مهمة ولكن لا يبدو أن لها نفس الأهمية التي للعوامل الأخرى. ومثلها في ذلك عامل الحجم. على أننا لاندفع بذلك إلا أهمية للشكل في التنبؤ بنتاجات السلوك، بل إنه سيأخرى—حتى السمات العديدة المرتبطة ببعضها في التنظيم. ويبدو أن هناك بعض العاملين الذين لا يهتمون كثيرا بشكل المنظمة وتأثيراته على سلوكهم، فيما يفضل آخرون، من ناحية أخرى، أن تكون المسافة بينهم وبين من يشكلون سلطة اتخاذ القرار في المنظمة أقصر. ولكن تبرز هنا مشكلة تحديد مواصفات ما يشكل المسافة «الأقصر»؛ إذ يرى البعض أن مستوى إدراك إدرايين أو تنفيذين يشكلان مسافة طويلة لحركة انتقال موضوع هام أو شكوى. وإجمالا، فإن الشكل يتأثر، بوجه عام، بنطاق الإحراق، ويبدو أن بعض الأشخاص يتأثرون بالأشكال المختلفة للتسلسل الهرمي للسلطة. وهنا يتعين على المدير

تشخيص ومعرفة الكيفية التي يتأثر بها رؤوسه بالشكل التنظيمي، إذا كان هناك تأثير، قبل تحديد الشكل الذي يجب أن تكون عليه المنظمة أو الوحدة.

درجة الرسمية : نعرف الرسمية أو الشكلية بحججه عام - بمدى وجود لوائح وإجراءات وتعليمات وأسس اتصال مكتوبة. وقد يوافق أغلب الناس على أن التمسك الشديد بالرسمية أو النزعة نحو الشخصية البيروقراطية ترتبط بمستوى منخفض من الرضا الوظيفي. ومن خلال دراسات حول المهنيين، برزت نقاط عديدة ومثيرة، فالهنيئون، مثل المهندسين والمحاسبين والفيزيائيين، يميلون إلى المنظمات بمعايير وأسس ذات توجه خارجي بالنسبة للمنظمة - أي أن انتماءهم خارج المنظمة هو الذي يوجه سلوكهم. و يبدو أن التمسك بالرسمية يحدث ازدواجية في المعايير وينظر إليها على أساس أنها أقل فعالية من المعايير المهنية. كما اكتشف أنه كلما زاد التمسك بالرسمية زاد الاحساس بالانتماء للعمل.

على أن هذه النتائج لا تقلل بأي حال من أهمية الرسمية؛ إذ لا بد من وجود قدر منها في أغلب المنظمات، لكن المسألة الجوهرية تتمثل في تحديد القدر اللازم منها. ويتعين على المدير أن يتفحص بدقة اتجاهات المعلمين نحو اللوائح والإجراءات؛ إذ أن هناك بعض النظم الفرعية والعاملين بحاجة إلى درجة كبيرة من الرسمية، فيما تتطلب نظم فرعية أخرى وعاملون آخرون درجة أقل.

المستوى التنظيمي : تشير الأبحاث التي أجريت في هذا المجال إلى أنه كلما تقدم الفرد في السلم الوظيفي وبلغ مستوى أعلى في التنظيم، زاد مستوى الرضا الوظيفي لديه، إلا أن هذه العلاقة غير منتظمة أو متسقة في كل الدراسات التي تمت ولا تكشف لنا عن السبب في زيادة مستوى الرضا الوظيفي. فمن الممكن أن تكون هذه الزيادة نتيجة لاكتساب مزيد من السلطة كلما تقدم الشخص في سلم السلطة أو أنها ترجع إلى الذات المرتبطة بالترقية أو التأكد من أن الحواجز (الترقيات) تتوقف على الأداء.

الفروق بين التنفيذيين والاستشاريين :

يبدو من المحقول أن يكون مستوى الرضا الوظيفي لدى المديرين التنفيذيين أعلى بكثير مما لدى الاستشاريين، وذلك بحكم والتصاقهم بالعمل والنشاط الفعلي، إلا أن البحث - من جهة ثانية - لا يؤكد ذلك. وقد يعزى عدم انتظام هذه العلاقة، مرة أخرى، إلى المبالغة في تبسيط وضع معقد، على أننا نعلم تماماً أن العاملين في مجال التنفيذ والعاملين بصفة استشارية يختلفون من حيث نظرة كل فريق للآخر ولعلاقاتهم وأهمية كل منهم بالنسبة للمنظمة.

نطاق الاشراف :

يبدو أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المدير يتعالم كلما زاد عدد الرؤوس المرتبطين به. ولم يتضح بعد، سبب هذه الزيادة في مستوى الرضا الوظيفي. فقد يرجع ذلك إلى الشعور بالقوة والأهمية أو لاحساس الفرد بحرية وظيفته، أو لدرجة التحدي المتعاظمة للوظيفة. فنطاق الاشراف المتسع، كما عرضنا لذلك في الفصل السابق، قد يؤدي إلى الارتباك والشعور باليأس.

عموماً، ينبغي تفسير الأبحاث والدراسات التي أجريت حول العلاقة بين السلوك وعوامل التصميم التنظيمي بقد كبير من الحذر. فالارتباط بينهما ضعيف في أحسن الأحوال، ومحفوف بالمشكلات في أسوأها. ومن الطرق الملائمة للنظر في هذه العلاقة التفكير في عوامل التصميم التي تؤثر على سلوك الفرد من خلال الجماعة، فقد يكون ذلك أكثر واقعية طالما كان للجماعة (بما فيها القائد) أثر مباشر على السلوك أكثر من المنظمة نفسها. ولكن الأبحاث التي أجريت حول هذا الموضوع محدودة جداً لسوء الحظ.

ملاحظة ختامية :

توفر لنا الخلفية التاريخية لنظرية التصميم التنظيمي وأبعائه وتطبيقاته فرصة لاستعراض الظواهر البدائية للمنظمات. وعلى الرغم من أننا لا نستطيع تقديم مجموعة من النتائج المحددة حول التصميم، إلا أننا نستطيع عرض بعض النتائج والطروحات :

أولاً : لاستراتيجيات التقليديين والسلوكيين والاستراتيجيات المعاصرة للتصميم أهميتها وفاعليتها في بعض الأحوال، ولا يتميز أي أسلوب منها بأنه الأفضل أو يجب قبوله على أساس هذه الصفة، بل إن هذه الدواخل تمثل الأساس للدواخل الموقفية التي تبدو أنها تتناسب مع مجتمعاتنا ومنظمتنا للتغرية.

ثانياً : تستلزم التصميمات التنظيمية قيام المديرين بدراسة البيئات والتقنيات والنظم الاجتماعية الفنية .

ولذلك فإن المديرين بحاجة إلى البحث عن إجابات لعدد من الأسئلة المعقدة والتي تشمل الآتي :

- ١ - هل يميز التصميم الحالي لمؤسستي الوظائف فيه بدرجة أقل أو أكثر من اللازم أو بدرجة مناسبة ؟
 - ٢ - هل يتبع التصميم الحالي لانشأتنا درجة أقل أو أكثر من اللازم أو بدرجة مناسبة من التكامل بين النظم الفرعية المميزة ؟
 - ٣ - ما مدى تكلفة التمييز والتكامل في الوضع الحالي والوضع المطلوب ؟ وما هي الفوائد التي تعود منه ؟
 - ٤ - كيف يمكن لمخطتي الوصول إلى التركيبة الملائمة من النتائج السلوكية عن طريق التصميم التنظيمي ؟
- تمثل هذه الأسئلة تحدياً لمهارات المديرين وقدرتهم الإبداعية في إعداد التصميم الأفضل بالنسبة لهم، وفي ذلك الوقت المحدد من حياتهم العملية والمرحلة التاريخية التي تمر بها المنظمة . فإعداد التصميم الأفضل مهمة يصعب إتقانها ومعرفتها بصورة كاملة، إلا أنه من المؤكد يشكل تحدياً كبيراً لقدرات المديرين .

ثالثاً : تختلف استجابات الأفراد بالنسبة للأبعاد البنائية والسمات التشغيلية للتنظيم . فالشيء المقبول بالنسبة لشخص ما قد يكون محبطاً ومزعجاً لآخر . ويتعين على المديرين، مرة أخرى، أن يتقصوا ويتحققوا من الاستجابات السلوكية للمؤسسين ليعرفوا الكيفية التي يستجيبون بها لحجم المنظمة ودرجة الرسمية بها والسلطة والرقابة والمظاهر الأخرى المرتبطة ببنية المنظمة .

رابعاً : هناك شواهد تؤيد الرأي القائل بضرورة وجود تصميمات متعددة في المنظمات . فالتنظيم الأ واحد السائد متجور، وعمومي في طبيعته، و يصعب تطبيقه، إذا سلمنا بأن أبحاث لورنس ولورش ود. ورد تتسم بالصحة، فتصاميم وحدة البيع تختلف عن تصاميم وحدة البحث والتطوير في المنظمات الفعالة . وفي ذلك بعض الشواهد الهامة التي تبرر ضرورة أخذ التصميمات المتعددة في الاعتبار .

أخيراً من المستحيل عملياً أن نلائم أي منظمة بين حاجات ومهارات واتجاهات العاملين فيها وتصميمها التنظيمي . وبدلاً من ذلك ينبغي علينا أن نتحدث عن أفضل طريقة للتلازم بين منظمة معينة والعاملين فيها . كما أننا بحاجة إلى الحديث عن تلازم التصميمات بالصورة التي تحقق الأهداف الفردية والاجتماعية والتنظيمية بوجه عام؛ إذ أن الانعاش بتحقيق هذه الأهداف كاملة أو تأييد هذا الاتجاه يعني العودة إلى المبادئ التقليدية والنماذج السلوكية العامة التي يقترحها السلوكيون . فمن الضروري إذن النظر إلى التصميم التنظيمي كوسيلة لتحقيق أهداف متعددة ولا يتم اختيار التصميم إرضاء للعاملين أو كسباً لأرباح إضافية أو إرضاء لمجلس إدارة المنشأة .

موجز للمدير :

- ١ - يبدو أن المداخل الموقفية للتصميم التنظيمي معنى ومغزى أكثر مما للمداخل العامة أو الجامدة . ويتمثل جانب القوة للمدخل الموقفى في تركيزه على معرفة العلاقات المتبادلة بين أجزاء التنظيم وبين التنظيم ككل وبيئته . ويتضمن هذا المدخل متغيرات متعددة تشمل دراسة البيئة الاستراتيجية، والتقنية أو أخذاً في الاعتبار على الأقل .
- ٢ - يشير مدخلنا للتصميم الموقفى إلى التأثير الكبير للبيئة الخارجية على التنظيم . وتشمل البيئة العامة التي تؤثر على المنظمات -العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتقنية والموارد . إضافة إلى تلك القوى، تتأثر أي منظمة ببيئة عملها المتفردة والتي تشمل عملها وعلامتها والموردين والمخاضين واللوائح المنظمة للنشاط الصناعى الذى تعمل فيه والمسائل التقنية ذات العلاقة - أى كل العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة على النشاطات الداخلية للمنظمة باعتبارها جزءاً فرعياً منفرداً من البيئة العامة .
- ٣ - تشمل درجة التغير (مستقرة/متقلبة)، ودرجة التعقيد (بسيطة/معقدة)، بعدين رئيسيين لبيئة العمل، يتعين على المديرين أخذهما في الاعتبار . ويحدد هذان البعدان -مجتمعتين -مدى الغموض في البيئة، وهو أحد العوامل التي تؤثر في الأهداف والبيئة التنظيمية وسلوك الأفراد في المنظمات .
- ٤ - تحدد الاستراتيجية الاتجاه الذى تسير فيه المنظمة . وتتنبأ عن الاستراتيجية الخطط المختلفة التي ترجعها المنظمة نحو تحقيق أهدافها المقررة . وقد أكد شاندلر في أبحاثه حول المنظمات قيمة المنهج الذى يقول : إن «البيئة التنظيمية تتحدد تبعاً للاستراتيجية» .

- ٥ - تشكل التقنية (التقنيات) المستخدمة في المنظمة جوهر العملية التحويلية فيها. وتتأثر التقنية، من حيث تصنيفها إلى وسيطة ومتصلة ومكتفة، ببنية العمل التقنية وتؤثر في نفس الوقت على بنية المنظمة، بل إن التقنية في الواقع، تفرض قيودا معينة على البنية التنظيمية التي تنشأ.
- ٦ - المتغيرات المؤسسية الرئيسية - البيئة والاستراتيجية والتقنية - متغيرات قريبة مرتبطة بالنتائج السلوكية. فباحث بيرنز وإستروكر ولورنس ولورش وود، وورد هي الأعمال الأولى التي لفتت الانتباه إلى موضوع التصميم التنظيمي على أساس الموقف. وقد توصل هؤلاء الباحثون إلى أن هناك تصاميم مختلفة تتناسب في الواقع مع مختلف البيئات والنظم الفرعية والأفراد والتقنيات والمهام التنظيمية، وكما هو الحال في كل أعمال البحث، فهناك من ينتقد التصور العلم، والقياس التشغيلى، والنتائج التي توصل إليها الباحثون المؤقتين. على أننا نعتقد أن هؤلاء الرواد قد عالجوا التعقيدات المرتبطة بالمواقف المحتملة بنجاح، ولا بد للمديرين الذين يواجهون بمشكلات تتعلق بالتصميم التنظيمي من دراسة أعمالهم.
- ٧ - يفترض نهجنا المعاصر للتصميم التنظيمي أن المنظمات ستطور من تنظيمات وظيفية بسيطة إلى تركيبات معقدة منظمة على أساس المنتج، كلما تطورت بيئاتها من بسيطة مستقرة إلى معقدة متغيرة. ويشير هذا الإطار - ضمنا - إلى أن النظام البيروقراطي يتناسب أيضا مع المنظمات التي تعمل في بيئات بسيطة ومستقرة بالرغم من تركيزه الشديد على التنظيم الوظيفي.
- ٨ - من أشكال التنظيم المستحسنة في كثير من منظمات اليوم المصفوفة التنظيمية خاصة بالنسبة للمنظمات التي تعمل في بيئات معقدة ومتقلبة. تتألف المصفوفة، في الأساس، من تنظيم يقوم على أساس المنتج وركب في تنظيم وظيفي. ويركز الاعتماد المتبادل ومشاركة السلطة والطاقة المتنامية لتدفق المعلومات وتزويد النفقات والأدوار الخيرية للمديرين المختلفين، الانتباه على المزايا الفريدة للمصفوفة.
- ٩ - يتعين على المديرين المشاركين في القرارات المتعلقة بالتصميم التنظيمي أن يكونوا «مشخصين» وأن يقوموا بمراجعة درجة التمايز والتكامل في التصميمات المطروحة أمامهم وتكاليها والفوائد التي تعود فيها. كما ينبغي موازنة هذه العوامل على ضوء النتائج السلوكية المرغوب فيها. على أن الفصل في التخصيص سيؤدي في الغالب إلى عجز في التعامل مع التغييرات التي تحدث بصفة مستمرة في المنظمات والبيئات والأفراد.
- ١٠ - لا يوجد تصميم تنظيمي واحد هو الأفضل على الإطلاق، وليس منظور أن يبرز إلى الوجود مثل ذلك التصميم. فالتنظيم الأفضل بالنسبة للمنظمة وإدارتها والعاملين فيها يتغير بمرور الزمن. وبناء على ذلك ينبغي أن يكون المديرين مفتحين ومتقبلين للتحديات الجديدة والمقترحات المختلفة؛ إذ أن أفضل أعمال البحث حول التصميم التنظيمي قد أثبتت أن قابلية التكيف في سيفة استراتيجيات التنظيم العضوي فعالة في بعض الأوضاع، فيما يكون التنظيم الميكانيكي هو الأفضل في أوضاع أخرى. إلى جانب ذلك، هناك استراتيجيات أخرى تقع بين هاتين الاستراتيجيتين يلزم أخذها في الاعتبار أنشأها مديرون أكثر ذكاء وأعلى ثقافة ومعرفة وتفوقا.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما الفرق بين التصميم التنظيمي والبيئة التنظيمية؟
- ٢ - ما هي الحجج التي تدعم بها ترجيحك للمداخل الوظيفية للتصميم التنظيمي على الطريقة الوحيدة المثل للتنظيم؟
- ٣ - بينما يتفق العلماء السلوكيون والمديرون الممارسون على أن البيئة عنصر غالب في عملية تصميم المنظمات، لا يوجد اتفاق حول إمكانية اختزال التعقيدات في البيئة إلى مصفوفة ثنائية (بسيطة/معقدة - مستقرة/متقلبة). ناقش هذه العبارة مع إيراد الحجج التي تدعم موقفك.
- ٤ - لماذا يكون من المعقول أن نفترض إمكانية تنظيم بعض وحدات المنظمة تنظيميا ميكانيكيا وتنظيم وحدات أخرى تنظيميا عضويا؟
- ٥ - هل تستطيع تحديد وضع معين لا يكون التنظيم فيه وفقا لاستراتيجية المنظمة؟
- ٦ - ما هي العوامل المحددة للتقنية كعامل مؤثر في تصميم التنظيم؟

- ٧ - ما هي السمات الاجتماعية والسلبية المرتبطة بالوظيفة الحدودية في المنظمة من وجهة نظر من يشغل الوظيفة في المنظمة؟
- ٨ - بصفتك مستشاراً في إحدى المنظمات، ماهي التحذيرات التي تقدمها لأحد المديرين التنفيذيين لنظمة كبرى يعزز تغيير التنظيم المصفوفة لمنظمتها؟
- ٩ - ما هو الدور أو الوظيفة التي ترى أنها أكثر صعوبة في تصميم المصفوفة؟
- ١٠ - ما هي العلاقة بين الهيكل التنظيمي ونظام الاتصال؟ وبين الهيكل التنظيمي وعملية اتخاذ القرارات؟

حالة دراسية في التصميم التنظيمي مستشفى هيوستن التذكاري (Houston Memorial Hospital)

كلما توسعت المستشفيات في خدماتها أصبحت أكثر تخصصاً، وفي أغلب الحالات، أكثر تعقيداً. وقد كان للتوسع الذي طرأ في خدمات مستشفى هيوستن التذكاري من وجهة نظر نوراً ورجرز مديرة المستشفى، عند من السليبات التنظيمية. وتعتقد مديرة المستشفى أن قدرة المستشفى على تسويق العناصر اللازمة لتقديم خدمات الرعاية الصحية الفعالة للمرضى قد أضعفت، نظراً لتضاعف حجمها خلال السنوات الثلاث الماضية.

نظراً لهذا التوسع السريع فقد بدأ مستشفى هيوستن التذكاري يفكر في التحول إلى تنظيم وظيفي التوجه، أي تجميع النشاطات وفق المهام الرئيسية، مثل: النشاطات التأهيلية والمالية ورعاية المرضى والخدمات المهنية، إلا أن هذا التنظيم لن يتبع بكامله في بعض الحالات، مثل خدمات التمريض. فخدمات التمريض -حالياً- عبارة عن خليط من التنظيم على أساس العمليات والواقع ونوع الخدمة. فبينما نجد في ثلاثة نشاطات تمريضية عناصر التنظيم على أساس العمليات، الجراحة والولادة وخدمات الطوارئ، نجد أن مراكز التمريض، حيث يتلقى المرضى العناية لدى ٢٤ ساعة، قد تم تجميعها في الأصل على أساس المواقع (أي الدور الثالث، جناح فونتين وجناح أيلز)، فيما يتم التخصص في الخدمة على أساس تصنيفها إلى توليد وجراحة أو نوع الخدمة الطبية للمريض.

خطة لإعادة التنظيم :

ارتأت نوراً أنه من المناسب إعادة تنظيم المستشفى كله بالتحول من التنظيم المختلط المكون من العمليات والمواقع ونوع الخدمة - والمتبع في خدمات التمريض - إلى ما نسميه بالتنظيم الإداري الموحد. ويتحقق ذلك عن طريق نمو بل النشاطات الحالية المنظمة على أساس وظيفي وتسلسل العمليات إلى نشاطات مجمعة على أساس نوع الخدمة أو الموقع. وقد افترض أن مثل هذا التغيير في التنظيم سيعزز اللامركزية في أعمال المستشفى، وتلغي السلطة إلى الوحدات الفرعية. وتتمثل الميزة الرئيسية لخطة لإعادة التنظيم المقترحة، وفق رأي نوراً، في أن التكامل في النشاطات سيكون في أدنى مستويات التنظيم، مما يزيد من فرصة تنسيق النشاطات في المستوى التنفيذي المباشر. وتعتقد نوراً أنه ما لم يتم دفع نقطة التكامل إلى «أسفله» التنظيم فإن انخفاض الكفاءة في العمل، وانخفاض الروح المعنوية للممارسين، ستصبح مشكلات كبرى بالنسبة لهذا المستشفى الأخذ في التوسع.

النتائج المتوقعة لإعادة التنظيم :

استخدمت نوراً خدمات التمريض لإيراد أمثلة للنتائج المتوقعة من التغيير في التنظيم. وترى نوراً أن التنظيم الجديد سيوفر قدرًا أكبر من تنسيق السلطة لروساء المرضى الذين سيكونون اثنتان أو ثلاثة منهم مسئولين عن كل مائة سرير. كما ستكون هناك رئيسة تمريض لكل قسم علاجي تكون في خدمة كل مائة سرير أو «مستشفى مصغرة» على أن يكون رؤساء المرضى ورئيسة التمريض بالقسم العلاجي متخصصين في فروع الطب التي تتناسب مع المرضى الذين يتلقون العلاج في وحداتهم. لن يكون لديه للتمريض سلطة تنفيذية مباشرة على الممرضات العاملات في وحدات المائة سرير. وبدلاً من ذلك ستركز جهودها في تعيين وتدريب كبار مؤهل من الممرضات، وتقوم بمسؤولية الرعاية الصحية للوحدة، وإنشاء جسور للاتصال بين الوحدات المختلفة.

يتمثل أهم تغيير أجرى في الهيئة الطبية في إنشاء وظيفة «مستشار طبي» لكل وحدة تتكون من مائة سرير يقوم بالواجبات

التالية :

- ١ - تقديم المشورة والنصح لهيئة التمريض في المسائل العلاجية والمرتبطة بالتخصص .
 - ٢ - التنسيق بين الوحدة والأطباء الذين يوجهون بدخول المرضى للوحدة .
 - ٣ - المشاركة في إدارة الوحدة بالتعاون مع رئيسة التمريض في الوحدة، ومساعد مدير المستشفى .
- يقول وظيفة المنسق والمستشار أحد الأطباء الشباب ممن أكمل فترة التخصص الأولى وتتوافر لديه القدرة للقيام بهذا الدور التكاملي الهام لبعض الوقت وليس على أساس التفرغ .

السلطة الوظيفية :

اقتضت نورا أن السلطة الوظيفية مسألة أساسية في خطة إعادة التنظيم . وتتمثل السلطة الرئيسية بالطبيب في استخدام سلسلة الأوامر حيث يكون المشرفون التنفيذيون مسئولين عن عمل المستشفى، فيما يمارس الاستشاريون السلطة الاستشارية التي تستند إلى المعرفة وتستخدم بصفة استشارية فقط . فنظرا لصعوبة التمييز بوضوح بين التنفيذيين والاستشاريين ، ولوجود صراعات معروفة بين المشرفين التنفيذيين والاستشاريين فإن «السلطة الوظيفية» التي تتألف من مزيج من السلطة التنفيذية والاستشارية هي الأنسب . فعندما يفاوض مشرف ما جزءا من سلطاته الوظيفية ، فإنه يحدد قدرا معينا من السلطة و يمنحه لاستشاري متخصص، فيما يكون الاستشاري متخصص بحاجة إلى سلطة رسمية في مجال النشاط الذي تم تفويضه فيه أكثر من حاجته إلى سلطة استشارية فقط .

للمرؤوس - في التنظيم الوظيفي - رئيسان مباخران : يهتم أحدهما بالمسائل العامة فيما يتركز اهتمام الآخر على المسائل التخصصية . فالمعرضة بالمستشفى مسئولة لدى مشرفة التمريض بالنسبة للمسائل العامة والطبيب بالنسبة للمسائل الطبية المتخصصة .

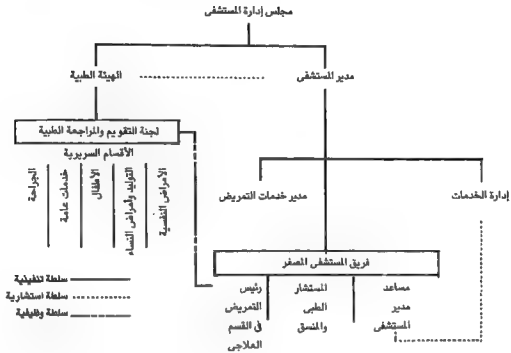
التصميم التنظيمي المقترح :

يبرز شكل (١٨ - ١٢) ، الذي يعرض ملخصا لخطة نورا لإعادة التنظيم ، مفهوم السلطة الوظيفية . ولهذه الخطة مزاياها وعيوبها التي يتعين على نورا تحديدها وعرضها على مجلس إدارة المستشفى في اجتماعه القادم .

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما المقصود بفكرة التكامل التي عرضت في هذه الحالة ؟
- ٢ - هل استغفرت نورا من المدخل الموقفي في قرار إعادة التنظيم؟ وضع ذلك .
- ٣ - ما هي مزايا وعيوب خطة نورا لإعادة التنظيم ؟

شكل ١٨ - ١٧ خطة نورا ووجرز لاعادة التنظيم



تمرين تجريبي المدخل المعاصر للتصميم التنظيمي

الغرض من التمرين : تبيان مفاهيم المدخل الوقفي للتصميم التنظيمي .

المعرفة المطلوبة :

أن يكون القارئ ملما بالمسائل والمفاهيم والمشكلات المرتبطة بالنظرية الوقفية للتصميم، خاصة التنظيم (المصفوفة) .

كيفية إعداد التمرين :

شكل مجموعات كل منها من أربعة إلى ثمانية طلاب لأداء التمرين الذي يستغرق ما بين نصف الساعة، وخمسة وأربعين دقيقة. يجب فصل المجموعات عن بعضها وبطلب من كل مشارك التحدث مع أفراد مجموعته فقط. يطلب من كل شخص -قبل تكوين المجموعات- أن يحدد التمرين بمفرده ثم ينضم إلى مجموعته للوصول إلى قرار موحد .

التمرين :

شركة الكيماويات البترولية، شركة كبرى متعددة الجنسيات، تعمل بنجاح في مجال صناعة المواد الكيماوية، يقع مركزها الرئيسي بمدينة شيكاغو بولاية إلينوي. تنقسم الشركة -جغرافيا- إلى ستة فروع : الولايات المتحدة، وأوروبا، وأفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وكندا، والشرق الأقصى، وتنتشر مصانعها الرئيسية في اثني عشر قطرا. يختلط تنظيم كل فرع عن الفروع الأخرى كانعكاس للاختلافات في النواحي الاقتصادية والخصائص المحلية لكل قطر من تلك الاقطار و يوضح شكل (١٨-١٢) فرع الولايات المتحدة، موضوع هذا التمرين.

يقوم الهيكل الأساسي لفرع الولايات المتحدة على أساس وظيفي يتكون من إدارات منفصلة للتسويق والانتاج والبحث والتطوير ووحدات استشارية مختلطة. تم توحيد منتجات الشركة، التي تبلغ سبعة وعشرين منتجا، في ثمانى وحدات عمل رئيسية = الكيماويات غير العضوية، والكيماويات العضوية، والبلاستيك والمنتجات الفولاذية، والأصباغ والصبغات، ومنتجات الرعاية الطبية، والمنتجات الزراعية والسلع الاستهلاكية. وتتميز هذه النشاطات ووحدات العمل، هناك ثمانية مديريين لوحدات العمل، ومديرون لتطو ير المنتج، ومجموعة من المديريين للبحث والتطوير، ومجموعة مديريين للخدمات الفنية، وسبعة وعشرون مديرا للمنتج، ومديرون لتطو ير المنتج، ومديرون للبحث وتطو ير المنتج، ومديرون للخدمات الفنية للمنتج .

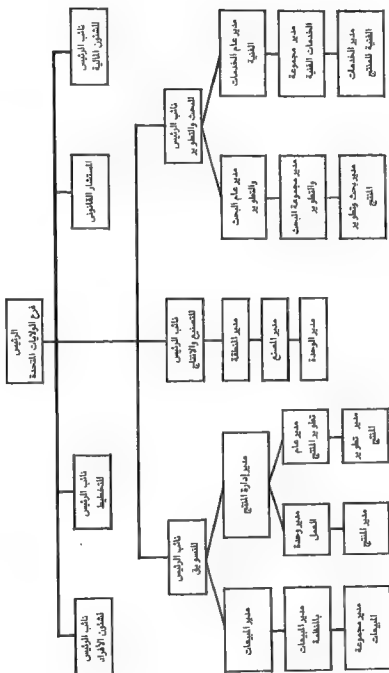
يمثل أداء مديري وحدات العمل ومديري المنتج عاملا رئيسيا في نجاح عمليات الشركة. ويتولى مدير وحدات العمل الثمانية، في الواقع، مسؤولية نشاط إنتاجي محدد، حيث يكون كل واحد منهم مسؤولا عن مجموعة من المنتجات. يتعين على كل من هؤلاء المديرين أن يعمل بالتعاون مع نظرائه في البيئات والانتاج والبحث والتطوير، ويحدد لكل منهم مسؤولية تحقيق أربع بالنسبة للمنتجات التي تقع تحت مسؤوليته، ولكن لا يملك السلطة الرسمية على ممثلي الوحدات الوظيفية الأخرى. ولديري المنتج أيضا نفس الترتيبات والمسؤوليات ولكنها بالنسبة لكل منتج على حدة. وبينما توجد لدى المنتج مسؤوليات عامة، نجد أن واجبات نظرائهم في الوحدات الوظيفية محدودة. ويتولى مدير تطو ير المنتج مسؤولية ترويج وتطو ير المنتج بالنسبة للمنتجات الجديدة والسابقة، فيما يكون لدى بحث وتطو ير المنتج مسؤولية التجارب المخبرية للمنتجات الجديدة، ولديري الخدمات الفنية مسؤولية حل المشكلات المرتبطة بالزبائن فيما يتعلق بالمنتجات الموجودة.

توصل رئيس الفرع إلى تحديد مشكلتين رئيسيتين يواجههما الفرع من خلال تحليل أداء الفرع للسنوات القليلة الماضية، تتمثلان في : تصاعد حدة التنافس الخارجي، والصراعات المتكررة بين الوحدات الوظيفية. وأملا في التخلص من هاتين المشكلتين، يعيّن رئيس الفرع إعادة التنظيم والتحول إلى تصميم المصفوفة.

إرشادات لأداء التمرين :

- ١ - على أعضاء المجموعة كإفراد مراجعة هذه المعلومات ودراسة شكل ١٨-١٢ لإعداد تنظيم مصفوفي للفرع.
- ٢ - كمجموعة : الوصول إلى نفس القرار وعرض ما اتفقت عليه المجموعة على كل المشاركين في التمرين.

شكل ١٨ - ١٣ الهيكل التنظيمي لمزرع شركة البتروكيماويات بالولايات المتحدة



Notes :

1. John Naisbitt, *Megatrends* (New York: Warner Books, 1982), p. 190.
2. Fremont S. Kast and James E. Rosenzweig, *Contingency Views of Organization and Management* (Chicago: SRA, 1973), p. 313.
3. Tom Burns and G. M. Stalker, *The Management of Innovation* (London: Tavistock, 1961).
4. *Ibid.*, p. 78.
5. *Ibid.*, p. 83.
6. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, *Organization and Environment* (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1969).
7. Henry L. Tosi, Ramon Aldag and Ronald Storey, "On the Measurement of the Environment: An Assessment of the Lawrence and Lorsch Environmental Uncertainty Scale," *Administrative Science Quarterly*, January 1973, pp. 27-36.
8. H. Kirk Downey, Don H. Hellriegel, and John M. Slocum, Jr., "Environmental Uncertainty: The Construct and Its Application," *Administrative Science Quarterly*, December 1975, pp. 613-29.
9. Charles Perrow, *Organizational Analysis: A Sociological View* (Belmont, Calif.: Wadsworth, 1970).
10. For research studies of boundary - spanners in organizational settings, see Robert T. Keller and W. E. Holland, "Boundary-Spanning Roles in a Research and Development Organization: An Empirical Examination," *Academy of Management Journal*, June 1975, pp. 388-93; James A. Wall and J. Stacy Adams, "Some Variables Affecting a Constituent's Evaluation of and Behavior Toward a Boundary Role Occupant," *Organizational Behavior and Human Performance* June 1974, pp. 390-408.
11. See J. Stacy Adams, "The Structure and Dynamics of Behavior in Organizational Boundary Roles," in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), pp. 1175-99; R. Katz and M. L. Tushman, "A Longitudinal Study of the Effects of Boundary Spanning Supervision on Turnover and Promotion in Research and Development," *Academy of Management Journal*, September 1969, pp. 437-56.
12. See Robert T. Keller, Andrew D. Szilagyi, and W.E. Holland, "Boundary Spanning Job Characteristics and Job Satisfaction," *Human Relations*, 1976, pp. 699-716; Michael L. Tushman and Thomas J. Scanlan, "Characteristics and External Orientations of Boundary Spanning Individuals," *Academy of Management Journal*, March 1981, pp. 83-98.
13. James D. Thompson, *Organizations in Action* (New York: McGraw-Hill, 1967), p. 20.
14. A. D. Chandler, *Strategy and Structure* (Cambridge: Mass: MIT Press, 1962).
15. J. R. Galbraith and D. A. Nathanson, *Strategy Implementation: The Role of Structure and Process* (St. Paul, Minn.: West, 1978), pp. 12-16; Peter H. Grinyer and Masoud Yasal-Ardekani, "Strategy, Structure, Size and Bureaucracy," *Academy of Management Journal*, September 1981, pp. 471-86.
16. Chandler, *Strategy and Structure*, p. 15.
17. See Galbraith and Nathanson, *Strategy Implementation*, p. 17; J. D. Daniels, R. A. Pitts, and M.J. Tretter, "Strategy and Structure of U.S. Multinationals: An Exploratory Study," *Academy of Management Journal*, June 1984, pp. 292-307; R.M. Kanter and J. D. Buck, "Reorganizing Part of Honeywell: From Strategy to Structure," *Organizational Dynamics*, Winter 1985, pp. 5-25.
18. Richard M. Steers, *Organizational Effectiveness* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977), p. 32.
19. Thompson, *Organizations in Action*, pp. 15-18.
20. D. J. Hickson, D.S. Pugh, and D.C. Heysey, "Operations Technology and Organizational Structure: A Reappraisal," *Administrative Science Quarterly*, 1969, pp. 378-97.

21. Joan Woodward, **Industrial Organization: Theory and Practice** (London: Oxford, 1965).
22. For discussion of technology, see E.D. Chapple and Leonard R. Sayles, **The Measures of Management** (New York: Macmillan, 1961); Charles Parrow, "A Framework for the Comparative Analysis of Organizations," **American Sociological Review**, 1967, pp. 194–206; D.S. Pugh, David Hickson, Robert Hinings, and Chris Turner, "Dimensions of Organization Structure," **Administrative Science Quarterly**, 1968, pp. 85–105; Thompson, **Organizations in Action**.
23. E.D. Chapple and Leonard R. Sayles, **The Management of Management** (New York: Macmillan, 1961), p. 34.
24. Woodward, **Industrial Organization**, p. 71.
25. See J. Alexander and W.A. Randolph, "The Fit Between Technology and Structure as a Predictor of Performance in Nursing Units," **Academy of Management Journal**, December 1985, pp. 844–59; J. Child and R. Mansfield, "Technology, Size and Organization Structure," **Sociology**, 1972, pp. 369–93; S. Paulson, "Organizational Size Technology, and Structure: Replication of a Study of Social Service Agencies Among Small Retail Firms," **Academy of Management Journal**, June 1980, pp. 341–47; A.H. Van De Ven and A. L. Delbecq, "A Task Contingent Model of Work Unit Structure," **Administrative Science Quarterly**, 1974, pp. 183–97; M. Whitney, R. L. Daft, and W. H. Cooper, "Measures of Perrow's Work Unit Technology: An Empirical Assessment and a New Scale," **Academy of Management Journal**, March 1983, pp. 45–63.
26. D.N. Rousseau, "Technological Differences in Job Characteristics, Employee Satisfaction, and Motivation," **Organizational Behavior and Human Performance**, June 1977, pp. 18–42.
27. R. Cooper and M. Fosta, "Sociotechnical Systems," **American Psychological Review**, 1971, pp. 467–74; J.A. Pearce and F. R. David, "A Social Network Approach to Organizational Design–Performance," **Academy of Management Review**, July 1983, pp. 438–44.
28. L.E. Davis, "Job Satisfaction – A Sociotechnical View," **Report 575–1–69** (Los Angeles: University of California, 1969), p. 8; E.L. Trist and L. W. Bamforth, "Some Social and Psychological Consequences of Long-Wall Method of Goal-Setting," **Human Relations**, 1951, pp. 3–38.
29. Robert Duncan, "What is the Right Organization Structure? Decision Tree Analysis Provides the Answer," **Organizational Dynamics**, Winter 1979, pp. 59–80.
30. S.M. Davis and Paul R. Lawrence, **Matrix** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977).
31. Paul R. Lawrence, Harvey Kolodny and Stanley Davis, The Human Side of the Matrix," **Organizational Dynamics**, Summer 1977, pp. 43–61.
32. Davis and Lawrence, **Matrix**, Chapter 6.
33. See P. K. Mills, J. L. Hall, J. K. Leidecker, and N. Margulies, "Flexiform: A Model for Professional Service Organizations," **Academy of Management Review**, January 1983, pp. 118–31; John J. Pasquocci, "The Emergence of Free-Form Management," **Personnel Administration**, September–October 1968, pp. 33–41; Thomas O'Hanlon, "The Odd News About Conglomerates," **Fortune**, June 1967, pp. 175–77.
34. Dalton E. McFarland, **Management** (London: Macmillan, 1970), p. 286; J.M. Stengrevics, "Managing the Group Executive's Job," **Organizational Dynamics**, Winter 1984, pp. 19–32.
35. See L. L. Cummings and Chris J. Berger, "Organization Structure: How Does It Influence Attitudes and Performance?" **Organizational Dynamics**, Autumn 1976, pp. 34–49.
36. F. T. Evers, J. M. Bohlen, and R.D. Warren, The Relationship of Selected Size and Structure Indicators in Economic Organizations," **Administrative Science Quarterly**, June 1976, pp. 326–42.
37. See Daniel Brass, "Structural Relationships, Job Characteristics, and Worker Satisfaction and Performance," **Administrative Science Quarterly**; September 1981, pp. 331–48; Lyman W. Porter and Jacob Siegal, "Relationships of Tall and Flat Organizational Structures to the Satisfaction of Foreign Managers," **Personnel Psychology**, Fall 1965, pp. 379–92.
38. Jerald Hage and Michael Aiken, "Relationships of Centralization to Other Structural Properties," **Administrative Science Quarterly**, June 1976, p. 79.

Additional References :

- ALDRICH, H., and D. HERKER, "Boundary Spanning Roles and Organization Structure." **Academy of Management Review**, April 1977, p. 217-30.
- BLAU, P. M., and R. A. SCHOENHERR. **The Structure of Organizations**. New York: Basic Books, 1971.
- BOBBITT, H. R., and J. D. FORD. "Decision Maker Choice as a Determinant of Organizational Structure." **Academy of Management Review**, January 1980, pp. 13-23.
- CHILD, J. "Managerial and Organizational Factors Associated with Company Performance. Part I: A Contingency Analysis," **Journal of Management Studies**, 1975, pp. 175-89.
- . "Managerial and Organizational Factors Associated with Company Performance. Part II: A Contingency Analysis," **Journal of Management Studies**, 1975, pp. 12-27.
- DOWNEY, H. K., and R. D. IRELAND. "Quantitative Versus Qualitative Environmental Assessment in Organizational Studies." **Administrative Science Quarterly**, December 1979, pp. 630-37.
- DU BICK, M. "The Organizational Structure of Newspapers in Relation to Their Metropolitan Environment." **Administrative Science Quarterly**, September 1978, pp. 418-34.
- FREDRICKSON, J. W. "The Strategic Decision Process and Organizational Structure," **Academy of Management Review**, April 1988, pp. 280-97.
- GALBRAITH, J. W. **Organization Design**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977.
- GEERAERTS, G. "The Effect of Ownership on the Structure of Small Firms." **Administrative Science Quarterly**, June 1984, pp. 232-37.
- GERWIN, D. "The Comparative Analysis of Structure and Technology: A Critical Reappraisal." **Academy of Management Review**, January 1979, pp. 41-51.
- HARVEY, E. "Technology and the Structure of Organizations," **American Sociological Review**, 1968, pp. 249-58.
- JACKSON, J. H., and C. P. MORGAN. **Organizations**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1978.
- KATZ, D., and R. L. KAHN. **The Social Psychology of Organizations**, 2nd ed. New York: John Wiley, 1978.
- KATZ, D., R. L. KAHN, and J. S. ADAMS, eds. **The Study of Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, 1980.
- KELLER, R. T., J. W. SLOCUM, JR., and G. I. SUSMAN, "Uncertainty and Type of Management System in Continuous Process Organizations," **Academy of Management Journal**, 1974, pp. 56-68.
- MILES, R. E., and C. C. SNOW. **Organizational Strategy, Structure, and Process**. New York: McGraw-Hill, 1978.
- MOBERG, D. J., and J. L. KOCH. "A Critical Appraisal of Integrated Treatments of Contingency Findings." **Academy of Management Journal**, 1975, pp. 109-24.
- MOHR, L. B. "Organization Technology and Organizational Structure," **Administrative Science Quarterly**, 1971, pp. 444-59.
- OSBORN, R. N., and J. G. HUNT. "Environment and Organization Effectiveness." **Administrative Science Quarterly**, 1974, pp. 231-46.
- PITTS, R. A. "Toward a Contingency Theory of Multibusiness Organization Design." **Academy of Management Review**, April 1980, pp. 203-10.
- ROUSSEAU, D. M. "Assessment of Technology in Organizations: Closed Versus Open Systems Approaches." **Academy of Management Review**, October 1979, pp. 531-42.
- TOSI, H. L. **Theories of Organization**. Chicago: St. Clair Press, 1975.
- WIELAND, G. F., and R. A. ULRICH. **Organizations: Behavior, Design, and Change**. Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1976.
- YASAI-ARDEKANI, M. "Structural Adaptations to Environments." **Academy of Management Review**, January 1986, pp. 9-21.

الجزء السادس

التغيير والتطوير التنظيمي

إطار للتغيير والتطوير التنظيمي

أوردت مجلة وول ستريت (WSJ) الحوار التالى الذى جرى بين مدير ومديرة في شركة الكوا للألنيموم : الرجل متري هل دخول المرأة في مجال الأعمال (التجارية) بدعة، تجيب المرأة «هذا ما يجعلنى أحس بأننى أشبه براقصة الهولاهوب». لم يكن مثل هذا الحوار يسمح حتى وقت قريب في دورة حول تدريب الحساسية في شركة الكوا (Aica)، إحدى أكثر الشركات الأمريكية تمسكا بالتقاليد، والتي تعمل في مجال مناعى تقليدى محكم.

مثلا مثل كثير من منافسيها، أدركت شركة الكوا أنها تعيش في ظروف بدأ الطلب فيها ينكمش، وعليها أن تغير الطرق التي يؤدي بها النشاط فيها. وقد تمثلت إحدى الطرق التي اختارتها الشركة لمواجهة المنافسة المتعددة المصادر والجنسيات، في إجراء تخفيض كبير في عدد العاملين فيها واتباع أساليب إدارية أقل صرامة وأقل بيروقراطية مع من يبقى منهم.

في بداية الثمانينيات، قامت إدارة الموارد البشرية في الشركة بتصميم برامج عديدة لتدريب وتنمية مهارات العاملين، ركزت على المهارات التي يلزم تسميتها في المديرين إذا ما أرادت الشركة الاستمرار في نشاطها. وجه واحد من هذه البرامج لمديرى الإدارة الوسطى والعليا بالشركة. ومن الجوانب التي حظيت باهتمام إدارة الشركة تحلم هؤلاء المديرين كيفية استيعاب النساء والأقليات في النظام «العتيق»، فيما تركز حلقة دراسية أخرى، موجهة نحو مشرقى المستوى الأول، على كيفية حث العاملين على العمل وكيفية تفاعلهم مع رؤسائهم.

بالرغم من أن مثل هذه الجهود التطويرية قد استخدمت منذ زمن طويل، وهى شائعة وسط شركات الخدمات وشركات صناعة السلع الاستهلاكية، إلا أنها ما زالت حديثة بالنسبة للشركات الصناعية التقليدية. وقد أصبحت الإدارة العليا لشركة الكوا قلقة تجاه الشركات اليابانية المنافسة مما دفعها إلى اتباع بعض مبادئ الإدارة لدى منافسيها.

يمثل التدريب على المهارات الادارية الجديدة جزءاً كبيراً من التغييرات التي تجرى في شركة الكوا. فال جانب التدريب، قامت الشركة بتخفيض قطاع المديرين والمهنيين بنسبة ٢٠٪ لينخفض العدد الكلى إلى ٣٥٠٠ فقط. زيادة على ذلك، تم إلغاء مستويات تنظيمية عديدة حيث أصبح نواب الرئيس المشرفون على النشاطات الرئيسية مرتبطين برئيس الشركة مباشرة فيما ألغيت وظائف نواب الرئيس التنفيذي.

أصبحت التغييرات التي أجريت في الشركة واضحة بالنسبة للمديرين والمهندسين الذين لم يسلمهم التخفيض. وقد لاحظ المديرين أنه لم يعد هناك عمل مربع، مما يعنى أنه أصبح لزاماً على كل واحد أن يعمل بجد وسرعة. كما أن جلسات مراجعة الأداء، التي كانت تعقد عشوائياً دون انتظام قبل إعادة التنظيم، أصبحت الآن أمراً رسمياً، ويتم في دورة منتظمة بحيث يستطيع كل المديرين رصد ومتابعة أدائهم على ضوء أهداف مقرر سلفاً.

أشار أحد مديري المستوى الأول إلى أنه ربما كان ينتظر الإجابة حول مسألة تتعلق بالعمل لفترة سنة كاملة، دون أن يتلقى الإجابة من رئيسه قبل إعادة التنظيم. أما الآن، وبعد أن تلقى دورة تدريبية في كيفية التأكيد على حقوقه، فقد أصبح أكثر عزماً في الضغط على رئيسه للحصول على الإجابات المطلوبة بصورة منتظمة حتى يتمكن من القيام بمسؤولياته.

ماهى النتائج المترتبة على جهود التطوير هذه ؟ لم يحن الوقت بعد لتقويم اثر تلك الجهود على حيوية وبقاء شركة الكوا . ولكن مع التزام رئيس الشركة ومديرهها الكبير بالتغيير، لاحظ كثير من الناس أن الشركة تعمل بصورة أفضل بكثير مما كانت عليه من حيث حجم العمل ونوعيته وكفاءته . كما أن جهود التطوير الواسعة النطاق ستساعد الشركة في استقطاب أعداد متزايدة من النساء والأقليات في مستويات الإدارة المختلفة .

سنعرض في هذا الفصل إطارا أساسيا لفهم التغيير والتطوير التنظيمي . ومرة أخرى، لعله من المناسب في هذا المقام التنبيه إلى أنه إذا وجد نموذج مثالي يمكن تطبيقه على كل أنواع المنظمات ، فمن السهولة بمكان إقناع المديرين بأن التغيير شيء لابد منه، وأن تطبيق مبادئ ذلك النموذج سيحقق بالتأكيد نتائج إيجابية . على أن الأمر خلاف ذلك بالطبع، إذ أن النموذج الذي يعرض هو عبارة عن إطار مقترح لعرض أفكارنا وإقتراحاتنا عن التغيير والتطوير التنظيمي . سننتقل وسنركز اهتمامنا في الفصل التالي، على مناقشة استراتيجيات التغيير الفردي والجماعي والتنظيمي .

أهداف التغيير والتطوير التنظيمي :

ترتبط جهود التغيير والتطوير التنظيمي ، بمجموعة متنوعة من الأهداف والمصطلحات الفنية . فقد تكون الأهداف في بعض الحالات مكتوبة إلا أنه ومن الممكن أيضا اشتقاقها من خلال أفعال وتصرفات إدارة المنظمة . ومن الأهداف الشائعة والمعروفة ...الإرتفاع بمستوى الأداء ، وتحقيق مستوى عال من الدافعية ، ودرجة عالية من التعاون ، وأساليب أوضح للاتصال وخفض معدلات الغياب ، ودوران العمل ، والحد الأدنى من الصراع والتكاليف المنخفضة .

هناك اختلاف بين الباحثين والمديرين حول الطريقة المثلى لدراسة التغيير التنظيمي : فمنهم من يرى أن مصطلح التطوير التنظيمي (O D) يصف عملية إدارة التغيير . وقد ذهب هؤلاء ...أيضا - إلى عرض التطوير التنظيمي كفرع من فروع المعرفة نشأ حديثا و يتجه لاستخدام معارف العلوم السلوكية لمساعدة المنظمات في التكيف مع التغيير . وتعرض العبارة التالية تفسيراً للتطوير التنظيمي أكثر شمولاً مما سبق ذكره : «التطوير التنظيمي عملية تسعى إلى زيادة الفعالية التنظيمية عن طريق توحيد حاجات الأفراد للنمو والتطور مع الأهداف التنظيمية باستخدام معارف وأساليب من العلوم السلوكية» .

وعادة ما تكون هذه العملية جهداً مخططاً للتغيير يشمل نظاماً بأكمله لفترة من الوقت ، على أن يتم و بظنك الجهود بمهمة المنظمة^٣ . يوضح هذان التفسيران للتطوير التنظيمي ، علاقته بالتغيير التنظيمي . و يستفيد المديرون الذين يعملون في إدارة التغيير بالكثير من الأساليب والنماذج والمداخل التي اقترحها أساسا خبراء التطوير التنظيمي . وعلى ذلك ، فإننا نعتزم مناقشة التغيير التنظيمي في سياق التطوير التنظيمي . و يجب ألا يفهم من ذلك أننا نسلم بأن التغيير أو التطوير التنظيمي علم قائم بذاته أو حتى علم ناشئ أيضا ، إذ أننا نعتقد أن التغيير والتطوير جزء من مجال السلوك التنظيمي . و يجب ألا يستهوى المديرين مصطلح علم ، أو حقل دراسي ، الذي يعنى ضمنا وجود إجابات قاطعة لمسائل محددة . إذ أنهم يعرفون أن الأجابات الفاطمة مضللة في حالة اتخاذ قرارات تتعلق بالتغيير والتطوير التنظيمي .

هناك عدد من الأهداف العريضة ، المتضمنة في الأهداف المحددة للتغيير التنظيمي والتطوير التنظيمي وتشمل الآتى :

- ١ - يجب أن يركز التغيير والتطوير ، حيثما كان ضروريا ، على قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها .
- ٢ - يجب أن يهدف البرنامج (للتغيير والتطوير) إلى جعل المنظمة أكثر قابلية للتكيف مع البيئة الحالية أو المتوقعة .
- ٣ - لا بد للبرنامج من استخدام الطرق المبتدعة لإحداث تغيير في المعارف والمهارات والاتجاهات والعمليات والأنماط السلوكية وتصميم الوظائف وميكال المنظمة .
- ٤ - يجب أن يستند البرنامج على الافتراض بأن مستوى الفعالية التنظيمية والأداء الفردي يرتقيان بالقدر الذى يتيح تحقيق التكامل الأمثل بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية .

تروى هذه الفرضيات الأربع بوجود منظور انتقائي للتطوير والتغيير التنظيمي ، يشتمل على عدد من الأساليب والاستراتيجيات . وهذا هو عكس المنظور المفرد الذى يرى أن من الممكن التوصل إلى حل أى مشكلة عن طريق تدريب الحساسية و وضع الأهداف أو بامتداد

الأداء المتميزاً. فالأجابة المثلى غير واقعية في مجال التغيير والتطوير التنظيمي، كما هو الحال في مجالات التصميم التنظيمي، والقيادة، والدافعية، وذلك بسبب المواقف الاحتمالية العديدة التي تقابل متخذى القرارات.

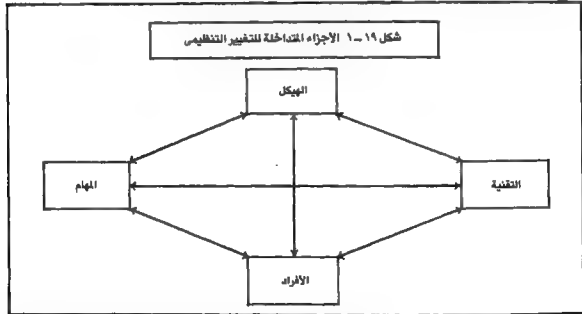
مداخل للتغيير التنظيمي :

من الممكن إحداث التغيير والتطوير التنظيمي في إدارة أو جماعة أو في منظمة بأكملها بأى عدد من الطرق، يركز بعضها على ما ينبغي تغييره، فيما تركز أخرى على كيفية إجراء عملية التغيير.

التركيز على «ما يتم» تغييره :

لقد وصف ليفت (Leavitt) بالتفصيل المفهوم السائد كماهية أساليب التغيير المتوافرة للمديرين وحدد الأساليب الهيكلية والتقنية والمهام والأفراد كأساليب للتغيير*. فالأساليب الهيكلية تحدث التغيير من خلال التوجيهات الرسمية والإجراءات والسياسات التي تتمثل في الخريطة التنظيمية وطرق إعداد الميزانيات والقوانين واللوائح، وفيما تركز المداخل التقنية على تعديل انسياب العمل الذى يتحقق عن طريق إعادة تصميم العناصر المادية (الكتب، المعدات ... الخ)، وطرق العمل ومعايير العمل. أما أساليب المهام فتعنى بالعمل الذى يؤديه الفرد مع التركيز على التغييرات في الدافعية، وتصميم الوظائف (انظر الفصلين الرابع والسادس)، بينما يهتم مدخل الأفراد بتعديل الاتجاهات والدافعية والمهارات السلوكية والتي تتحقق عن طريق أدوات معينة تمثل البرامج التدريبية الجديدة وإجراءات الاختيار وأساليب تقويم الأداء (يعرض شكل ١٩ - ١ تخطيطاً لأطار ليفت).

يرى ليفت أن إحداث تغيير في واحد من هذه المجالات سيؤثر على المجالات الأخرى، فالتغييرات التي تجرى على الهيكل لتسهيل إنجاز المهام ... مثلاً - لا تتم في فراغ إذ لا بد أن يعمل الأفراد في التنظيم الهيكل الجديد مستخدمين عمليات فنية أو إجراءات أو معدات ما، وأحياناً لا يتلائم الأفراد مع التنظيم الجديد ولا يستطيعون التكيف معه، وعلى ذلك يتعين على المدير أن يستوعب جيداً نواحي التدخل بين هذه الأساليب وأن يتوافر لديه الاستعداد لدراسة التكاليف الاقتصادية والسلوكية للتغيير ومزاياه.



المصدر :

H. Leavitt, "Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches", in Handbook of Organization, ed James G. March (Chicago: Rand McNally, 1966) p. 1145.

التركيز على «كيفية» التغيير :

هناك نوع آخر من مداخل التغيير يركز على الجوانب المتعلقة بـ «كيفية» التغيير . ويحدد غراينر (Greiner) ، على ضوء تجربته الشخصية والتحليلات التجريبية، مجموعة محددة من أنواع التغيير التي يمكن إجراؤها في المنظمات . وقد صنف هذه الأنواع على أساس ثلاثة مداخل^٢ ، موضحة في شكل ١٩ - ٢

السلطة المردية (من جانب واحد) :

في هذا الأسلوب يكون إسهام الرؤوس محدوداً أو منعدماً . فالرئيس هو الذي يقترح التغيير من جانبه فقط معتمداً على القوة والسلطة المرتبطتين بمركزه الوظيفي . ومن الممكن أن يستخدم النفوذ الجانبي في ثلاث صيغ معيانية :

١ - إصدار قرار : وهو إعلان «ذو اتجاه واحد» يصدر من الرئيس بتحديد التغيير الذي سيحدث وتحديد ما هو متوقع (عمله) من جانب الرؤوس . وهنا تتسبب المعلومات من الرئيس إلى الرؤوس . ومن أمثلة ذلك الإعلان عن وجوب ملء نماذج المطالبة بالتأمين ضد حوادث المرور خلال أربع وعشرين ساعة من وقوع الحادث وذلك اعتباراً من يوم الاثنين (القادم) . و يعد عدم التقيد بهذا التغيير في الاجراء مخالفة يحاسب عليها في نظام تقويم الأداء .

٢ - الإحلال : يتم إبدال الأفراد العاملين في موقع أو أكثر بأفراد آخرين لأن الرئيس يفترض أن تغيير الأفراد سيؤدي إلى تحسين الأداء . وفي هذه الحالة يكون التشاور بين الرئيس والرؤوس محدوداً أو غير وارد بالمرة .

٣ - تغيير الهيكل : بدلا من القرارات والإحلال يقوم المديرين بإجراء تغيير في علاقات الرؤوس الذين يعملون في موقع تنظيمي معين . وقد يتضمن ذلك إلغاء مستوى تنظيمي أو توكو بين مجموعة استشارية جديدة على افتراض أن التغيير في العلاقات سيؤثر بصورة إيجابية في السلوك والأداء .

السلطة المشتركة :

يقوم مدخل السلطة المشتركة على الافتراض بأن السلطة موجودة في المنظمة إلا أنه يلزم استخدامها بحذر . فإذا ما كان بالمنظمة رؤوس ذوو قدرات عالية، فمن الممكن أن تكون هناك مشاركة في السلطة للوصول إلى قرارات هامة تتعلق بالتغيير .

و يستخدم هذا الأسلوب بطريقتين مختلفتين إلى حد ما هما :

١ - القرار الجماعي :

يشترك أعضاء المجموعة في الاختيار بين الحلول البديلة التي يحددها الرؤساء . وهنا تختار المجموعة البديل الذي تعتقد أنه الأفضل، ولا يتضمن هذا الأسلوب تحديد المشكلة وحلها بل يركز على الوصول إلى الاتفاق الجماعي، على افتراض أن اتخاذ القرار بواسطة الجماعة سيضمن الالتزام بالبديل المختار، وذلك نتيجة للمشاركة النشطة لأعضائها في اتخاذ القرار .

٢ - حل المشكلات جماعيا :

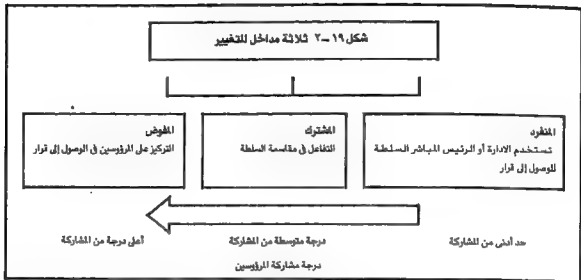
تقوم الجماعة بحل المشكلات عن طريق النقاش . و يكون للجماعة قدر كبير من حرية التصرف، ليس فقط في اختيار وتشخيص المشكلات المراد مناقشتها، بل وفي استنباط الحلول لتلك المشكلات أيضا .

السلطة المفوضة :

حينما تفوض السلطة للرؤوس، فإنهم يشاركون بهمة ونشاط في برنامج التغيير من بدايته إلى مرحلة تطبيقه . وهناك طريقتان للسلطة المفوضة :

١ - طريقة النقاش الجماعي للموضوع :

وفيها يجتمع الرئيس والرؤوس لمناقشة المسألة موضوع الاهتمام، فيقومون بالتشخيص والتحليل والنظر في الحلول البديلة . ويفترض أن الحرية للرؤوسين تدفعهم إلى تقديم حلول للمشكلات المطروحة .



٢ - مجموعة تدريب الحساسية :

يتم تدريب الأفراد في مجموعات نقاش صغيرة ليكونوا أكثر إحساسا واستجابة ومعرفة بالطريقة الأساسية التي يسلك بها الأفراد والجماعة، حيث يتم التركيز هنا على زيادة الوعي الذاتي، ويفترض أن التغييرات التي تجرى على الأساليب العمل والعلاقات تنبثق من التغييرات التي تحدث في العلاقات بين الأفراد. وعلى ذلك يبدأ التدرج المتوقع من زيادة مستوى الوعي الذاتي إلى علاقات أفضل بين الأفراد، فتحسينات في مستوى أداء العمل.

لاحظ فراينر - في معرض تقرير له عن نتائج مسح لعدد من حالات التغيير التنظيمي - أن أسلوب المشاركة في السلطة يتفوق على كل من أسلوب السلطة الانفرادية، والسلطة للقبضة. فالأسلوب الانفرادي لا يهتم بأي قدر من المعلومات يمكن أن يسهم بها الرؤوسين، مع أن هؤلاء يعرفون، في بعض الحالات، الكثير من الجوانب التقنية والانسانية المتعلقة بالتغيير. ومن جهة ثانية، يغفل أسلوب المفوض الاسهامات المحتملة للرؤساء، وبناء على ذلك يمثل أسلوب المشاركة توازنا بين الاحساس المتعاطف بالاستقلال والحاجة إلى تدعيم السياسة والسلطة.

وبالرغم من أن مفاهيم ليفيت وقراينر مفيدة في هذا المجال، إلا أنه يمكن النظر إليها كإفهام وصفية بسيطة. فقد أشارا إلى أن الأساليب الهيكلية جامدة ومجردة من الجوانب الانسانية، وأن الأساليب التي تهتم بالعاملين أكثر إنسانية واستحسانا، ولكن ليس بالضرورة أن يكون الأمر كذلك. فقد لا يتمكن أحد المديرين من متابعة كل خطوة يؤديها الرؤوسين بدقة إذا ما أجرى تغييرا على مخطط المنظمة بتوسيع نطاق الاشراف مثلا، إذ من المحتمل أن يؤدي ذلك إلى مزيد من الاستقلالية بالنسبة للرؤوسين. ومن جهة أخرى، يمكن النظر إلى التدخل الانساني، مثل تدريب الحساسية، على اعتبار أنه خائف للأشخاص الذين لا يحبون مناقشة معتقداتهم وقيمهم الخاصة في جمع من الناس. إلى جانب ذلك، عادة ما يستخدم أكثر من أسلوب لأحداث التغيير والتطوير التنظيمي. فقد يثبت برنامج لتدريب القيادات، يهدف إلى تطوير مهارات التحليل والإدارة مثلا، عدم جدواه، إذا لم تصاحبه تعديلات في الهيكل التنظيمي توفر فرصة تطبيق تلك المهارات الجديدة.

الخصائص العامة المرتبطة بالتغيير :

بالرغم من تلك السبلات المرتبطة بطروحات ليفيت وقراينر إلا أنه يمكننا تحديد بعض الخطوط العامة التي تتخلل هذه المفاهيم. فمن الممكن تهيئة المديرين الملمين بالخصائص العامة للتغيير لاحتمال ظهور نتائج تتعلق بجانب واحد، أي أنهم يستطيعون تحليل التغيير بصورة منظمة ولا غمرتهم التغييرات وأثر بكتهم. وتتمثل بعض النقاط العامة التي يلزم المديرين معرفتها في الآتي :

التخطيط :

من الممكن أن تكون عملية التغيير مخططة بصورة مسبقة، أو تترك دون تخطيط إلى أن تتضح المسائل المتعلقة بالتغيير. فالتغيير المخطط يكون مؤطرا حينما يتم وضع جداول زمنية مفصلة للنشاطات المختلفة مقدما. كأن يتم في الخطوة الأولى –مثلا – تشخيص مشكلة مفترضة في تاريخ محدد، ثم عليها الخطوة الثانية التي تتمثل في الوصول إلى حل لتلك المشكلة في تاريخ آخر لاحق، وهكذا... أما التغيير المخطط فيكون غير مؤطر عندما لا يكون هناك حل محدد للمشكلة المعنية (تبعاً لتطور الأحوال). ومن أمثلة هذا التغيير تنفيذ برنامج تدريبي شامل لكل المديرين في المنظمة. فالقيمة العملية في البرنامج تعتمد على ما يكتسبه كل مدير من هذا البرنامج. فقد تتعلم مجموعة من المديرين أن الأسلوب الديمقراطي في الإشراف أفضل بالنسبة لمروسيهم، فيما تتعلم مجموعة أخرى أن هناك حاجة إلى إدخال نظم لرقابة الميزانية لتحسين مستوى أداء مجموعات العمل المرتبطة بهم. وهنا يركز المدخل غير المؤطر للبرنامج التدريبي على التوجه الفردي نحو محتوى ذات ذلك البرنامج فحسب.

القوة (الانفرادية، المشتركة أو المفوضة) :

يشتمل جوهر هذه المسألة في السؤال : من يتخذ قرارات التغيير؟ وما هي الأسس التي تستند عليها تلك القرارات؟ فالقرارات الفردية عادة ما تستند على قوة مركز متخذ القرارات، فيما تعتمد القرارات المفوضة أكثر على معارف ومهارات مديري المستوى الدنيا. فلا بد للمدير –إذن – أن يأخذ في اعتباره قدرات ومهارات المرؤوسين لتحديد التوزيع المناسب للقوة، إذ أن ترك أمر اتخاذ قرارات هامة بمشاركة أفراد تعوزهم المهارات والخبرة سيضع سابقة خطيرة في المنظمة. وعلى ذلك تصبح المسألة حكما شخصيا حيث يطلب من الرئيس تحديد ما إذا كان للمرؤوسين قدر كاف من المهارة يؤهلهم للمشاركة في اتخاذ قرارات التغيير، في حين أن بعض المرؤوسين يشكون في مدى توافر الخبرة لدى الرئيس ليشترك بنفس الصورة.

العلاقات (من غير الشخصية إلى الشخصية) :

من الممكن أن يتخذ أي أسلوب للتغيير اتجاها شخصيا، أو غير شخصي. فعندما يواجه الجهد في بعض البرامج التدريبية نحو تحديد الأسلوب القيادي الخاص بأحد المديرين، يكون التركيز هنا ذاتيا –شخصيا. أما عندما تحاول بعض البرامج التدريبية عرض الأساليب القيادية المختلفة وتنتهجها المحتملة بالنسبة للمديرين –من جهة ثانية – فهذه محاولة غير شخصية لتحسين مهارات المدير في التعامل والعلاقات مع الآخرين، وتحديد الدرجة المناسبة من الاعتبارات الشخصية، يعتبر مسألة صعبة. و يتمثل أحد الجوانب التي يتعين على المدير التفكير فيها مليا فيما إذا كان المرؤوسون يستطيعون التعامل بنجاح مع الأسلوب الشخصي أو الذاتي. فهناك العديد من الأفراد الذين لا يستطيعون، أو لا يحسنون بالارتياح لتدقيق أعمالهم أمام الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين. وعلى ذلك تكون معرفة اتجاهات المرؤوسين حول هذه المسألة من المعلومات الهامة التي يتعين على المدير الحصول عليها قبل الاندفاع في تنفيذ برنامج للتغيير يكون شخصي التوجه.

معدل التغيير (من الجزئى إلى للتدرج المتطور) :

لكل أسلوب من الأساليب التغيير خاصة تسمى معدل السرعة أو الحركة وهو: سرعة وعمق التغيير. فمن الممكن أن يبدأ التغيير، بتغييرات جوهرية، أو محدودة تتحول تدريجيا إلى تغييرات رئيسية بمرور الزمن، كأن يتم تغيير في مواصفات بعض الوظائف بصورة مبدئية ثم يتم نقل الأفراد بين الوظائف، وأخيرا تضاف وحدة جديدة بسلطات تتعلق بمراجعة الميزانيات، على سبيل المثال. فالتغيير الجزئى يشمل وصف الوظائف، بينما تعلق التغيير «الشامل» بالتوجه الكلى لهيكل المنظمة.

يتعين على كل مدير التفكير مليا في هذه العوامل الأربعة عند التفكير في إحداث تغيير ما –فبدلا من الافتراض بأن مجموعة معينة، أو تركيبة محددة، في هذه العوامل ستؤدي إلى تحسين مستوى الأداء، ينبغي دراسة المشكلة والعاملين والبيئة والقيود الزمنية، والموارد والأهداف قبل تحديد استراتيجية للتغيير. فالنقطة الأساسية التي يلزم التركيز عليها، مرة أخرى، هي أن العوامل الجوهرية في التغيير تتمثل في الهيكل التنظيمي، والأفراد، والبيئة التي تتفاعل معها المنظمة. وعلى ذلك سيكون للتغيير الذي يحدث في واحد من تلك العوامل تأثيره في العوامل الأخرى من غير شك.

بعض وجهات النظر حول التغيير:

من المؤكد أن التغيير والتطوير التنظيمي أكثر تعقيدا من مجرد الأساليب التي يتعين تطبيقها لاجراء تعديل في الهيكل والأفراد والتقنية؛ إذ أن هناك عناصر عديدة ومتنوعة - فردية وجماعية وتنظيمية - ذات تأثير مباشر يتعين أخذها في الاعتبار قبل أن تختار المنظمة مدخلا معينا للتغيير. إلى جانب ذلك، هناك العديد من المشكلات غير المتوقعة التي يمكن أن تظهر بمجرد تطبيق أسلوب معين. وغالبا ما يستهوي المديرين أسلوب التغيير المتقن الأعداد، أو المنسق، دون معرفة أو تحديد ما إذا كان ملائما للوضع القائم، ومن أمثلة ذلك اختيار العديد من المنظمات لتنهج الإدارة بالأهداف دونما اعتبار لتكاليف ومشكلات واحتياجات هذا النوع من أنواع التغيير الجوهري.

تتمثل إحدى الطرق المقترحة التي تتيح للمدير معرفة ما يجري (في المنظمة) في وجود إطار أو تصور ذهني يصور عملية التغيير. ويساعد هذا الإطار في تنبيه المدير إلى المسائل التي يلزم أخذها في الحسبان، إذا ما أريد التغيير أن يتم بنجاح وأن يكون شاهدا أو مرجعا موضوعيا يمكن أن يساعد في التعرف بوضوح على الضغوط التي تصعو إلى التغيير. فالتغيير والتطوير التنظيمي يمر بسلسلة من المراحل، لكل مرحلة منها الظروف اللازمة للانتقال إلى المراحل اللاحقة. وعلى ذلك يتضح أن حذف إحدى المراحل يجعل من الصعوبة بمكان تقدم عملية التغيير على أسس فعالة إلى الأمام. فعندما يتغاضى الذين يطبقون عملية التغيير عن خطواتها الأولى، يجدون أنفسهم في حالة من الارتباك أمام المقاومة أو النتائج السلبية غير المتوقعة. وفي مثل هذه الحالات يكون الاتجاه السائد هو فرض التغيير بالقوة وحمل الناس على قبوله بالرغم من شعور هؤلاء الناس بالاحباط ومعارضتهم للتغيير.

حدد لوين (Lawin) ثلاث مراحل للتغيير هي: التهيئة أو الأعداد، والتغيير، والتثبيت^{١٠}. تتضمن مرحلة التهيئة أو الأعداد حث الآخرين ليجسوا ويدركوا الحاجة إلى التغيير. ويستلزم الأمر أن تقوم الإدارة ببحث الأفراد على البحث عن طرق جديدة للقضاء على بعض المشكلات مثل ضعف الأداء والغياب، واللامبالاة. وتتضمن المرحلة الثانية إحداث التغيير عن طريق تطبيق أسلوب أو برنامج ما. ومن الممكن أن يكون هذا التغيير تنظيميا (Structural)، أو تقنيا، أو موجها نحو الأفراد أو مجموعة مؤلفة من هذه الفئات. أخيرا، تشمل مرحلة التثبيت، التعزيز اللازم للتغيير بحيث تصبح الاتجاهات والمهارات والمعارف والأنماط السلوكية الجديدة ثابتة وراسخة.

منظور جزئي:

لقد أضاف نموذج لوين، كأساس للبحث التجريبي، في عملية تغيير طريقة التعلم الاجتماعي والذاتي، التي يطرح بموجبها العاملون أنماط السلوك القديمة جانباً، ويتبنون أنماطاً سلوكية جديدة^{١١}. وقد تضمنت هذه العملية التدريب في مؤسسات تعليمية نظامية أو بواسطة ممارسة أنماط سلوكية جديدة بإشراف ومراقبة أحد المشرفين. ويقدم شكل ١٩ - ٣ عرضاً لعملية التعلم. ويلقى هذا الإطار الضوء على أربعة أنواع رئيسية للتغيير، وأربعة أنواع فرعية للتعلم، انبثقت عن دراسة تقنية لخمس دراسات حول برامج للتطوير التنظيمي يفترض أنها كانت ناجحة^{١٢}.

يركز نموذج دالتون الانتباه للتغيير المستحث على عنصرين شرطين يسبقان برامج التغيير الناجحة:

وجود إحساس بالتوتر داخل التنظيم من قبل شخصية أو مجموعة رئيسية. وقد أورد قست (quest)، في دراسته المستعرضة للقيادة والتغيير التنظيمي في مصنع لتجميع السيارات، أنه كانت هناك حالة من التوتر الشديد قبل وصول مدير الإنتاج الجديد الذي كان ناجحاً في قلب مصنع رأساً على عقب من أدنى درجات الكفاءة إلى أفضاها. فقد كانت شاكوى العمال عديدة ومعدل دوران العمل أخضع مما كان عليه في المصانع الأخرى. كما تعرض المصنع إلى الانتقاد والتفتيش الدقيق من قبل رئاسة الفرع^{١٣}.

ورد في دراسة لاحقة لمحاولات التغيير الناجحة التي قام بها فريق استشاري من جامعة ميتشجان الأمريكية أن شركة بانر (Banner) - في السنة السابقة لتدخل هذا الفريق - انخفضت أرباحها إلى الحد الأدنى، وساد فيها شعور بأن الأمور قد وصلت إلى حالة يصعب السيطرة عليها - شعور مشترك مير عنه كثير من العاملين في المستويات غير الإدارية^{١٤}.

وقد ظهر هذا النوع من أنواع التوتر بوضوح، أيضاً، في منظمات غير صناعية مثل شركة الكهكسول لنا نيموس (Alcoholic Anonymous)، التي يتحمل هدفها الأساسي في إحداث تغيير سلوكي معين، حيث إنها ترفض قبول أي شخص لا يعاني من "القلق" أو "الاعاس"، إذ يتعين على طالب الوظيفة أن يقر بصراحة، ويعجز المحاولات السابقة وبالحاجة للمساعدة^{١٥}.

شكل ١٩ - ٢ نموذج دالتون للتغيير التنظيمي المستحدث (أطوار التغيير)

عمليات التغيير	درجة التغير في النظام	تدخل عامل مؤثر نوعا اعتبار	محاولة الأفراد لتنفيذ التغيير المقترح	أنماط السلوك والاتجاهات الجديدة التي يتميز بها الإنجاز. السمات الاجتماعية والقيم السلوكية مقبولة بالتحالف في درجة الاعتماد على العامل المؤثر.
وضع الأهداف		وضع الأهداف معمة	ظهور الأهداف بوضوح وتحديد أكثر - وضع الأهداف الفرعية	إنجاز وإعادة وضع أهداف محددة
تغيير العلاقات الاجتماعية	التوتر في العلاقات الاجتماعية القائمة	العلاقات الاجتماعية الساكنة المقطوعة أو تم إصلاحها	تكوين تحالفات وعلاقات جديدة تتركز حول النشاط الجديد	تعزيز العلاقات الاجتماعية الجديدة أنماط السلوك والاتجاهات المعقدة .
اكتساب احترام الذات	شعور ضعيف باحترام الذات	يبدأ احترام الذات على أساس اهتمام وثقة العمل المؤثر	يأخذ اكتساب احترام الذات على أساس إنجاز المهام والعمل	شعور متزايد باحترام الذات
الدوافع الذاتية للتغيير	الدافع الخارجي للتغيير (تقديم خطة جديدة)	الدافع الخارجي للتغيير (تقديم خطة جديدة)	الارتجال وانخراط للواقع للتجربة	دافع ذاتي للتغيير

عرض باذن خاص من : "The Journal of Applied Behavioral Science, "The Individual, The Organization and the Career: A Conceptual Scheme" By Edgar Schein, Vol. 7, No. 4, pp. 401-426.

و يرى جيريوم فرانك (J. Frank) ان وجود حالة سابقة من الاضطراب العاطفي ترتبط ارتباطا وثيقا بالنتائج المترتبة على
المعالجة حيث يرى ان :

«أهمية الاضطراب العاطفي في إقامة علاقة علاجية مثمرة يستدل عليها من الوقائع التي تبين أنه كلما زاد حجم الاضطراب المعبر
عنه، والذي يتم قياسه على قاسمته من الأعراض المعينة، زاد احتمال بقاء المريض تحت العلاج، بينما تبين، في المقابل، عدم وجود أى
عامل مشترك في فئتين من أكثر الفئات التي يصعب معالجتها سوى عدم وجود حالة من القلق (والاضطراب)»^{١٤}.

تتجاوز هذه النماذج من التوتر مختلف الأوضاع والمواقف، إلا أن هذا النوع من أنواع التوتر، من جهة ثانية، لا تعاني منه المنظمة
بصورة متقطعة أو من الممكن أن يكون حاداً في مستوى الإدارة العليا أو المستويات الدنيا في التنظيم.

من اللازم تعبئة وتحديد اتجاه قوى التغيير التي يملها التوتر. ولكي يكون التغيير ناجحاً، يرى النموذج ضرورة أن يجرى التغيير
بمبادرة من شخص مؤثر (وسيط). كما يستلزم أن يكون للموظفين الذين يقع عليهم التأثير الثقة في أن التغيير فعال. ومن الممكن أن
تبقى هذه الثقة وتستمر إذا افترض توافر المعرفة والنفوذ اللازمين لتنفيذ برنامج التغيير لدى وسيط التغيير.

أصبح - من مختلف الدراسات التطبيقية - أن محاولات التغيير الناجحة قد تمت بمبادرة من المسؤول الأول في الوحدة أو أنها وجدت
دعماً من ذلك المسؤول. فمصدر المبادرة في دراسة (قيست) هو مدير المصنع الجديد الذي جاء إلى المصنع ومعه سمعة طيبة لنجاحه في
مواقع السابق. زيادة على ذلك، أصبح من الواضح بالنسبة للموظفين الآخرين أن مدير المصنع الجديد يجد دعماً من إدارة المنطقة^{١٥}. كما
جاءت المبادرة بأجراء تغييرات في مؤسسة بانر (Banner) من أعلى مسؤول في المصنع^{١٦}. وعلى ذلك تكون الشروط التي تسبق التغيير وتسره،
هي التوتر ومركز الشخص الذي يقوم بالتغيير. كما يميز شكل (١٩ - ٢). أيضاً، أربع عمليات فرعية أساسية للتعليم، و يفترض أن التحرك
على أساس أي منها يتبع أنماطاً متميزة في برامج التغيير الناجحة^{١٧}.

الأهداف المحددة : يتمثل النمط الأول ، الذي يبدو أنه يميز محاولات التغيير الناجحة ، في الانتقال من الأهداف العامة إلى أهداف محددة وملموسة . وكلما تقدم برنامج التغيير ، تكتسب الأهداف مزيداً من الوضوح والصلابة ومن ثم يتم تقويعها وتعديلها وإعادة صياغتها كلما كان ذلك ضرورياً . وتتحدد هذه الأهداف ، في بعض الأحيان ، من قبل أحد الرؤساء وفي أحيان أخرى يتم وضعها بالاشتراك بين الرئيس والمرؤوسين . والثابت ، في كل الأحوال ، هو أن تكون محددة ومتسلسلة .

الروابط الاجتماعية المحددة : ثانياً الأنماط السائدة في برنامج التغيير للتنظيم الناجحة هو حل العلاقات الاجتماعية القديمة وإقامة علاقات اجتماعية جديدة تدعم وتمتدز التغييرات في الاتجاه والسلوك . وعادة ما يكون السلوك والاتجاهات القديمة راسخة وجزءاً لا يتجزأ من العلاقات التي قامت على أساس التفاصل لاختراعات طويلة ، وأحياناً ، تكون حادثة على مدى سنوات عديدة . وطلاباً بقى الموظفون المشمولون بالتغيير محتفظين بهذه العلاقات على ما هي عليه دون تغيير ، فليس من المحتمل حدوث التغييرات . ولا يعنى ذلك أن علاقات الفرد السابقة ستعوق التغيير المقصود أو أن العلاقات الجديدة ستكون فعالة في عملية التغيير إلا أن أى تغيير في الهيكل أو التقنية أو الأفراد يستلزم التحول من العلاقات القديمة في اتجاه علاقات جديدة .

لم يبتدع العلماء السلوكيين فكرة أن أى تغيير في العلاقات القديمة يسهل عملية إجراء تغييرات في الأفراد أو الجماعات . وهناك العديد من المؤسسات في مجتمعنا ، التي تقوم بعزل الفرد المطلوب التأثير عليه من قعد ، بعيداً عن ارتباطاته الاجتماعية والخصفية المعتادة ، حيث تحاول المسون والمصحات العقلية ومراكز إعادة تأهيل ممنى المخدرات تحقيق العزل الجزئى التام لن يرتادها . قد يعمل حل العلاقات الاجتماعية السابقة أو تحقيقها على تحرر الشخص أو الجماعة إلا أن ذلك وحده لا يضمن أن تكون التغييرات الناتجة عنه في اتجاه محدد أو أنها ستكون ثابتة تماماً . كما يتضح أيضاً ضرورة إنشاء علاقات جديدة تحفز أنماط السلوك المطلوبة وتمتدز الاتجاهات الجديدة ، ولا فيسكون هناك ضغط مستمر يعمل في اتجاه إعادة النشاطات والاتجاهات والعلاقات التي تمتدز تلك النشاطات والاتجاهات .

من الدراسات المشيرة إلى حد بعيد ، والتي توضح هذه الظاهرة ، البرنامج التدريبي لشركة نيفي ستار (Navistar) الذائع الصيت والذي ركز على تحسين العلاقات الانسانية أو مهارات التعاطف لدى رؤساء العمل^{٢٠} . وبإجراء اختبار سابق للبرنامج التدريبي المنهجي لفترة أسبوعين واختبار لاحق ، أظهر مراقبو العمال درجة عالية من التعاطف مع مشاعر الآخرين بعد التدريب . ومن جهة أخرى ، تم استقصاء اتجاهات المتدربين مرة ثانية بعد مرور فترة من الوقت فأظهروا في آخر الأمر قدراً أقل من التعاطف تدريجياً عندما تمت مقارنتهم مع مجموعة ضابطة . وقد استمرت تقديرات الملاحظين الذين سجل رؤسائهم تقديرات عالية حول التعاطف فقط عالية فيما ارتد الملاحظون الآخرون الذين لايراعى رؤسائهم مشاعر الآخرين إلى ابتعاد أسلوب «التنظيم والتوجيه» الذي يمثل أسلوب رؤسائهم . فقد حد التفاعل اليومي من أثر البرنامج التدريبي . وبما أن العلاقات الاجتماعية للملاحظين قد توقفت استمرارها خلال البرنامج التدريبي فقط فقد عادوا إلى الوضع الذي يشجع ويدعم سلوك «التنظيم والتوجيه» بعد انتهاء البرنامج ، إذ لم يتم ترسيخ علاقات جديدة مستمرة تعمل على تأكيد وتعزيز أى تغييرات بدأت في فترة التدريب .

الضموم واحترام الذات : يبدو أن إجراء تغييرات في درجة احترام الذات لدى الفرد المراد التأثير عليه ، جزء لا يتجزأ من عملية التغيير . فالتخلي عن الأنماط السلوكية السابقة سهل حينما يتعاظم لدى الفرد الاحساس والشعور بأنه له أهميته الشخصية . ومن الدراسات المعروفة ، التي أثبتت أهمية الدرجة المتعاطفة لاحترام الذات ، تلك التجارب التي أجريت في غرفة اختبار وتجميع المحولات (Relay Assembly Test Room) في مصنع هورلنك الشهير التابع لشركة جنرال إلكتريك^{٢١} . لقد تم إعداد هذه الدراسة ، في الأصل ، لدراسة علاقة نوعية ومقدار الإضاءة والكفاءة ، وتوصل الباحثون إلى أن درجة الكفاءة قد تحسنت بالنسبة لكل من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة . وتوصل الباحثون ، من خلال فحص الدراسة والمشاركين بدقة ، إلى أن المشاركين قد استطاعوا ملاحظة أن الانتاج يسجل بدقة من قبل القائمين بالتجربة ، كما أحسوا بأنهم يلاقون معاملة حسنة من قبل رؤسائهم . وظهر أن المشاركين شعروا متعلقاً باحترام الذات لأنهم جزء أساسي ومهم في التجربة . وقد كان الباحثون يسعون دائماً للحصول على تعاون المشاركين في كل عملية تغيير ،

ويتبادلون معهم الرأي حول أي تغيير يتعلق بظروف العمل، وقاموا بالغاء تلك التغييرات التي لم يستحسنها المشاركون . و بذلك تحول هذا الاهتمام إلى درجات عالية من الثقة بالانفس والاحترام . لقد حاول القائمون بالتجربة الأبقاء على كل العوامل ثابتة ما عدا تلك العوامل التي أرادوا التحكم فيها بوجه خاص . ومع ذلك فقد أدخلوا تغييرات على العوامل التي تسهل عملية التغيير :

أولا مكان المشاركين في وضع جديد تتم ملاحظتهم فيه ولينهم إحساس بالتوتر.
ثانياً الأشخاص الذين يتمتعون بوضع محترم واعتبار في الشركة هم الذين أدخلوا التغييرات .
ثالثاً كانت أهداف زيادة الإنتاجية غامضة من البداية ولكنها أصبحت واضحة تماماً مع تقدم الدراسة .
رابعاً تم عزل المشاركين عن علاقاتهم وأعمالهم الروتينية السابقة .
الخبراء وفر القائمين على التجربة ظروفا أدت إلى تزايد الشعور بالقيمة والأهمية لدى المشاركين . وقد قامت هذه العوامل، مجتمعة، بتسهيل عملية إحداث التغييرات التي تمت .

التحويث (أو التوافق الداخلي) :

تشبها القوى الدافعة لأحداث تغيير معين خارج الأفراد المراد التأثير عليهم، حيث يقوم شخص آخر -من غير هؤلاء الأفراد - بعرض الفكرة أو المشكلة أو الاقتراح أو النموذج الخاص بالتغيير . فإذا ما أريد للأنماط السلوكية الجديدة الاستمرار، فلا بد من أن يقوم الأفراد الذين يتم التأثير عليهم بـ«تحويت» أو قبول الدافع والأسباب الداعية للتغيير . ويحدث «التحويت» عندما يجد شخص ما - في الأفكار والنمط السلوكي المقرب - فائدة تصاعده على التغلب على التوتر الداخلي والخارجي . فالأفراد يتخذون نمطا سلوكيا جديدا لاعتقادهم أنه يفيد في حل مشكلات معينة أو لأنه يتوافق مع توجهاتهم الخاصة . و يتضمن التحويت ثلاثة عناصر :

١ - نظام معرفي جديد : يقوم مصدر التأثير -عادة - بتوفير إطار نظري كوسيلة لتسجيل المعلومات التي يتلقاها الشخص من المنظمات والهيئات المحيطة بها . لقد يفي مدير جديد لأحدى الشركات -مثلا - وقتا طويلا في إعداد خطة العمل التي ستتيح، وتحديد أوجه اختلافها مع الخطط السابقة .

٢ - التخطيط والالتجاهل : لابد للشخص من تطبيق أو استعمال هذا النظام، وإجراء تعديلات عليه متى كان ذلك ضروريا . وبناء على ذلك لابد أن يكون هناك مجال لتلاجهاد وذلك لغرض عوامل أو ظروف لم تكن متوقعة من قبل . فقد يكون من اللازم -مثلا - إجراء تعديل على الهيكل التنظيمي الجديد الذي تم تطبيقه بحيث يمكن استخدامه من قبل الشخصيات الرئيسية في التنظيم بكفاءة، إذ أن ما يبدو جيدا في مرحلة التخطيط يفشل، في أغلب الأحيان، عند تطبيقه في بيئة العمل الحقيقية .

٣ - التحاكي : إن اختبار التغيير الجديد عن طريق التجربة الشخصية عامل مهم في عملية «التحويت»، إذ لابد من اختبار وتجربة التغيير في الهيكل التنظيمي أو التقنية أو السلوك على ضوء الواقع التنظيمي الفعلي .

نقل التعلم :

هناك العديد من النشاطات «للتدخل» مثل : تدريب الحاسبية، والبرامج التدريبية والتعليمية، والتدريب على وضع الأهداف، والملاحظات الدراسية لمعالجة وتخفيف حدة الصراع بين الجماعات، وتطبيقات الشبكة الإدارية، التي تجري عادة بعيدا عن مكان العمل . و ينظر إلى البيئة التي تكتسب فيها المعرفة حول التغيير والتطوير -في بعض الحالات - على أساس أنها جزيرة ثقافية بعيدة عن الضغوط والواقع التي تنتم بها البيئة التنظيمية التي لابد أن يعود المشاركون في هذه النشاطات التدريبية إليها فيما بعد . وعادة ما تكون المحايير، والهيئات، والعلاقات، والوجوه العام للعمل الحقيقي مختلفة تماما عما هو موجود في بيئة التعلم . وبذلك لا تتوافر للفرد أو الجماعة العوامل التي تحفز لسلوك الذي تحاول اتباعه وفق للعارف الجديدة التي اكتسبها بعد عودتهم إلى منظماتهم . فمعايير العمل والتوقعات السابقة لم تتغير، وهذا ما يؤدي - في أغلب الأحيان - إلى حدوث حالة من الارتباك النفسية للمشاركين الذين يملكون مهارات جديدة مكتسبة، أو أسسا معرفيا جديدا أو وعيا ذاتيا جديدا .

يؤكد موضوع نقل التعلم أهمية معرفة ما إذا كانت المهارات والاتجاهات والمعارف المكتسبة بعيداً عن محيط العمل تنتقل إلى مجال العمل. ويتركز أغلب النقاش النظري حول انتقال المعرفة على السؤال: لماذا يحدث الانتقال؟^{٣٩}. تتمثل إحدى الإجابات على هذا السؤال في أن الانتقال يحدث حينما تكون عوامل السلوك المكتسب بعيداً عن ظروف العمل، متمثلة مع عوامل السلوك اللازم لأداء العمل بمستوى مرضى - أي تماثل تجربة التعلم خارج الوظيفة مع التجربة العملية.

تشير أبحاث - أجريت مؤخرًا - إلى أن هناك ظروفًا تنظيمية وفردية تسهم في نقل المعرفة. وقد توصلت إحدى الدراسات - على سبيل المثال - إلى أن الذين يعملون في ظروف تنظيمية مواتية (مثل المنظمات التي تشجع حرية وضع الأهداف الخاصة بوظيفة الفرد، والمخاطرة، وتجنبه نحو الخطأ) يرجح نقلهم ما تعلموه من التدريب إلى محيط عملهم^{٤٠}. هناك تفسير آخر يتعلق بتطبيق المبادئ التي تم اكتسابها من التدريب على المشكلات المرتبطة بالعمل، فالمماريات الإدارية، على سبيل المثال، تستخدم كثيرًا لاكتساب المشاركين في التدريب القدرة على إدراك مدى التعقيد والتداخل في عملية اتخاذ القرارات في الواقع التنظيمي. ويؤمل أن يتوافر لدى الفرد، من خلال مشاركته في سلسلة من التمرينات الصورية التي تتم بعيداً عن جو العمل، القدرة على الاستجابة الفعالة حينما يواجه مثل هذه المسائل في مجال العمل الفعلي.

إن نقل المعرفة عامل حيوي وهام لنجاح التغيير والتطوير التنظيمي. فالهدف الكلي لأي برنامج للتغيير هو إدخال تحسينات على التنظيم وتعمية قدرات المشاركين. فإذا لم يكن هناك نقل للمعرفة المكتسب من التدريب إلى محيط العمل الفعلي فإن القيمة الفعلية لجهود التدريب ستكون محدودة جداً.

طرح إيرنست هيلغارد (Ernest Hilgard) ملاحظات عديدة حول التعلم وارتباطها بنقل المعرفة^{٤١}. وبالرغم من عدم وجود تأكيد مطلق لهذه الآراء، إلا أنها تبدو على درجة من الصحة.

- ومن الممكن أن يتم تضمين المؤثرات الآتية في جهود التغيير والتطوير التنظيمي:
- اكتساب الدارس المدفوع ما يتعلمه بصورة أسرع وأيسر مما يتعلمه من يفتقد الدافعية إلى التعلم.
- التعلم تحت تأثير المكافأة أفضل من التعلم تحت تأثير العقاب.
- التعلم المدفوع بالإنجاز أفضل من التعلم المدفوع بالفشل.
- يحتاج الأفراد إلى التدريب على وضع أهداف تعليمية واقعية لأنفسهم، لا هي بالأهداف المتواضعة جداً التي تستجمع جهوداً محدودة، أو طموحة جداً بحيث تنتهى إلى الفشل.
- المشاركة الفعالة للمتعلم أفضل من تلقي السلبى أثناء التعلم.
- تساعد المعلومات حول نوع الأداء الجيد ومعرفة النتائج الناجحة والاختناقات على التعلم.
- يصبح التحول إلى مهام جديدة أفضل إذا استطاع المتعلم اكتشاف العلاقات، وإذا ما تم اكتساب معرفة كيفية تطبيق الأسس على مهام متنوعة أثناء عملية التدريب.

هناك بعض الانتقادات حول التركيز على عملية التعلم حيث يعتقد بعض الخبراء أن العملية والأسس الموجهة للتعلم بأي طريقة من طرق التحليل أقل أهمية من الشيء المراد تعلمه^{٤٢}.

ويتعين على المديرين، الذين يسعون إلى تحقيق عملية نقل المعرفة، النظر في المسائل التالية والتي تركز على ماهية التعلم:

- ١ - ما هي المهام المكونة للوظيفة؟
 - ٢ - ما الذي "يترسّطه" أو يؤثر في الأداء لمهام تلك الوظيفة؟ وبالتحديد ماهو الشيء المراد تعلمه لتحسين مستوى الأداء؟
 - ٣ - كيف يمكن تحليل هذه العناصر الوسيطة في برنامج للتغيير والتطوير؟
 - ٤ - كيف يمكن تنظيم عملية اكتساب هذه العوامل لانجاح عملية نقل المعرفة للوظيفة؟
- يشير كافاني (R.M. Gagne) إلى أن بعض تلك المبادئ - مثل تحليل المهام والتحولات ما بين المهام، والتعاقب - لا تلقى أهمية المبادئ التقليدية مثل الممارسة والتعزيز بل بالأحرى تأثير تساؤلات حول أهميتها^{٤٣}. وربما تكون هناك حاجة إلى الأسس الموجهة التي اقترحتها هيلغارد (Hilgard)، وأساليب كافاني الموجهة نحو المهام لتزيد في درجة فعالية نقل المعرفة؛ فهي بالتأكيد أفضل من إغفال موضوع نقل المعرفة أو الاعتماد على طريقة المحاولة والخطأ فقط.

منظور شامل :

حينما يتحول مركز الاهتمام إلى المنظمة كلها تظهر الحاجة إلى منظور أشمل . فالنظرة إلى التغيير على أساس تطور المنظمة واتساعها، مثلا، قد تتضمن مجموعة متنوعة من المسائل، مثل: الإبداع، والاستقلالية، والرقابة، والتعاون.

كما يتضمن أي منظور شامل يتناول كل مراحل التغيير، قضية توزيع القوة داخل المنظمة. فأي تغيير في مواقع أو أنساب عملية اتخاذ القرارات يقتضي، في العادة، تغييرا في تخصيص القوى. وتشير شواهد البحث إلى أنه لا يمكن للأفراد تعلم وتطبيق أنماط سلوكية جديدة في اتخاذ القرارات مالم يتوافر الاستعداد لدى الأشخاص الذين يتمتعون بدرجة أكبر من القوة، للتعاون في عملية التغيير، وذلك بتشجيع الرؤوسيين على اختيار واتباع أنماط سلوكية جديدة و بإظهار نمط سلوكي الرؤساء يؤكد أهمية إشراك الرؤوسيين في عملية التغيير.

هناك مفهومان أساسيان للقوة، فيما كتب حول التغيير التنظيمي، هما : توازن القوى، وامتداد القوة. يشير مفهوم توازن القوى إلى أن مقدار القوة ثابت مما يقتضي بالضرورة أن يكتسب القوة بعض الأفراد، فيما يفقدونها آخرون في نفس الوقت الذي يحدث فيه تغيير تنظيمي^{٣٧}. ويرى مفهوم امتداد القوة أنه بمقدور كل الأفراد زيادة درجات قوتهم في اتخاذ قرارات و يحدث ذلك عندما يقوم مديران -مثلا- بتجميع خبراتهما ومعارفهما وإبتداع حلول للمشكلات أفضل مما لو كان يتصرف كل منهما على حدة. وسنعرض الآن نموذجا يساعد على تمدد القوة أو تجميع المقدرات في أي منظمة حتى يمكن معالجة المشكلات بصورة منظمة .

نموذج للتغيير والتطوير المخطط :

يوضح النموذج الذي اخترعته في شكل (١٩ - ٤) تسلسل المراحل التي يمكن للمديرين إتباعها في أي وضع لإدارة التغيير وتوسيع قوتهم. يفترض هذا النموذج أن القوى المؤيدة للتغيير، تقتحم المنظمة باستمرار، مما يحدث ضغوطا ملحوظة في اتجاه التغيير. ويتعين على المدير أن يتصرف على هذه القوى و يقر ما إذا كانت المشكلة على درجة من الأهمية بحيث تستدعي النظر في إحداث تغيير في البنية التنظيمية أو التقنية أو المهام أو الأفراد، أو النظر في مجموعة من التغييرات في هذه الجوانب. فلذا كانت المشكلة على قدر كبير من الأهمية، فلا بد من قيام الهيئة الإدارية، أو خبراء من خارج المنظمة، بالتشخيص الدقيق. وعندما يكشف التشخيص عن نطاق المشكلة، يتم تحديد أهداف التغيير وتحديد (وكلاء أو وسطاء) التغيير ومناقشة العوامل المؤثرة. فقد يتوافر للمنظمة، مثلا، مبلغ مائة ألف دولار فقط لحل مشكلة تتعلق بعمل في إحدى الوحدات. فمثل هذا القيد وغيره، يؤثر في نوع البدائل التي يتم اختيارها في النهاية لأحداث التغيير.

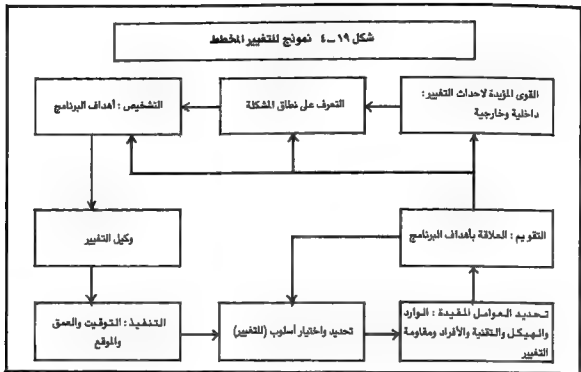
بعد تحديد العوامل المؤثرة، يوجه الاهتمام نحو دراسة المداخل والأساليب البديلة المتوافرة لحل المشكلة، ومن ثم لا بد من اتخاذ قرار حول أي بديل يتم اختياره. وفي هذه المرحلة، يستلزم التغيير المخطط أن يتم تقويم البديل المختار. ويحدد النموذج، أيضا، مسارين للتخذية العكسية بقرمان من مرحلة التقويم. وقد يثبت البديل الذي تم اختياره أنه غير مناسب تماما، وبالتالي لا يمكن معالجة هذه المشكلة إلا من خلال المراقبة والمعلومات المرتدة فقط. إلى جانب ذلك، لا بد من توفير معلومات مرتدة لمصدر الضغوط والأهداف البرنامج. كما تتطلب نتائج التغيير، عندما تقرر بتغييرات في البنية وفي أهداف المنظمة والموارد المتاحة، ضرورة إعادة النظر في تسلسل الأحداث مرة أخرى.

لعل أنسب وصف لعملية التغيير المستمر ما أسماه بلاو وسكوت (Blau and Scott) بعملية الجدلية للتغيير^{٣٨} إذ يرى أن حل مشكلة واحدة سيؤدي إلى نشوء مشكلات جديدة تتطلب التغيير. فإضافة معدة جديدة في أحد خطوط التجميع -مثلا- قد يؤدي إلى زيادة مفاجئة في الإنتاج. ومن جهة أخرى، قد ينتج من ذلك في نفس الوقت عدم رضا بعض العمال عن تقلص دورهم بسبب هذه المعدة، حيث يقرر عدد قليل منهم ترك العمل و يبقى بعض آخر منهم في بيئتهم لأطول وقت ممكن. وعلى ذلك، يمكن أن يتولد عن تطور في التقنية المستخدمة تفاعلات سلوكية في شكل انخفاض في الروح المعنوية الذي يتجلى في نسب عالية من ترك العمل والغياب. ويتعين على المدير -إذن- أن يشرع، في بداية النموذج، في تحليل المشكلات المتعلقة بالتغييرات السابقة.

قوى التغيير :

من الممكن أن تنشأ الضغوط في المنظمات من عدد من المصادر المختلفة.

ولأغراض هذا الموضوع، سنقوم بتصنيف هذه القوى إلى خارجية وبداخلية؛



١ - القوى الخارجية :

لقد تم استعراض القوى الخارجية للتغيير في الفصلين السابقين حول التصميم التنظيمي. وتشمل القوى البيئية العامة، العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتقنية فيما تتمثل قوى بيئة العمل، والتي تؤثر على المنظمات تأثيراً مباشراً، في الزبائن، والتقنية، والموردين، والمنافسين، والقوى الاجتماعية، والسياسية. ومن بين التطورات الخارجية الهامة ما يلي :

١ - التجارة الدولية : يفرض العمل والتنافس في المجال الدولى على المنظمات فرصاً ومشكلات عديدة، ولا بد -إن- أن تكون لدى المنظمات القدرة على التنافس والتكيف مع الفوارق الثقافية وأساليب الاتصال وأخلاقيات العمل وإجراءاته، بالإضافة إلى التعلم من التجارب الناجحة لكثير من المؤسسات الأجنبية التي تتنافس في السوق الأمريكية.

٢ - التحولات الصناعية : تحاولت المجالات الدولية للإدارة، مرات عديدة، المازق الذى وقعت فيه الصناعات القديمة، مثل : صناعات الحديد والسيارات ومستجات الأخشاب. وتستشرف هذه الصناعات، التى أثقلت كاهلها المصانع المعتقة، ومشكلات الانتاجية، والطاقة الانتاجية الزائدة عن الحاجة، وارتفاع نسبة الفائدة على القروض والمنافسة الشديدة من الشركات الأجنبية، مستقبلاً يتميز بالنقص في النشاط وانحسار السوق. وفيما تسعى بعض المؤسسات، مثل : فايرستون وكينكوت ولاند ستيل و بويلاسكيد، إلى اتباع استراتيجيات ناجحة للتحويل، يبدو واضحاً أن المستقبل المشرق سيكون من نصيب تلك المنظمات التى تتجه أكثر نحو استخدام التقنية المتقدمة^{٢٤}.

٣ - التحولات السكانية : لقد أصبح المديرون أكثر وعياً بأهمية التغييرات الجوهرية التى تحدث في التحولات السكانية، إذ أدى انخفاض نسبة المواليد في الدول النامية والتوزيع المتغير لمتوسط العمر الذى يؤكد اختلاف أساليب المعيشة وانتقال الناس إلى المدن، أدى إلى تغييرات في الوظائف المعروفة والمتجذرت والخدمات.

٤ - الأعمال التجارية والحكومية : تمثل العلاقة بين الأعمال التجارية والحكومية قوة خارجية أخرى للتغيير تؤثر في مسائل مثل : تنظيم الحكومة (تحذلها) أو عدم تنظيمها لهذه الأعمال، والضرائب، والتشريعات المتعلقة بالتوظيف، ومشكلات معالجة التكاليف الاحتكارية والعلاقات مع الحكومات الأجنبية.

٥ - **التقنية** : يشهد عصرنا الحاضر تغييرا في كل شيء وسيستمر هذا التغيير كعمل خارجي رئيسي يؤثر في المستقبل . وعادة ما يترتب على التقنية الحديثة ميلاد صناعات ومنتجات جديدة، وقد تؤثر سلبا، كما عرضنا ذلك سابقا، على الصناعات القديمة القائمة . تتبنا المصادر حسنة الاطلاع في هذا المجال بأن فترة التسعينيات ستشهد تركيزا أكبر على الأعمال الابتكارية والإبداعية في المنظمات، وهذا يعنى، بالنسبة للمديرين، أن حدوث التغيير سيكون أسرع مما كان عليه في السابق.

٦ - القوى الداخلية :

قد يكون للتغييرات في القوى الخارجية تأثير على العمليات الداخلية في المنظمة . فعندما ترتفع نسبة التضخم في الاقتصاد أو تبقى نسبة الفائدة على القروض عالية، فليس من المستغرب أن ينعكس ذلك سلبا على اتجاهات ومفاهيم العاملين، وقد يؤثر ذلك بالتالى على مستويات أدائهم . زيادة على ذلك، عندما تقوم شركة منافسة بتسويق منتج أفضل يبعد موقف أو حصة الشركة الأخرى في السوق، فمن المؤكد ظهور ضغوط داخلية في اتجاه اتخاذ تدابير فورية لتصحيح الوضع . وتتضمن الاعتبارات الأخرى التغييرات في القوى العاملة الناتجة عن التحولات السكانية، وتركيز قدر أكبر من الاهتمام على زيادة الإنتاجية^٢.

ومن الممكن أن تتضمن القوى الداخلية عوامل تنظيمية أو إجرائية أو سلوكية . فقد يتعلق العنصر التنظيمي بمشكلة نقل المعلومات من قمة المنظمة إلى مستوى يلائمها الدنيا . وكما عرضنا لذلك في بداية هذا الفصل، فمن الممكن أن يؤدى تعدد المستويات التنظيمية إلى بطء انتقال المعلومات من مستوى لآخر . ويمكن الظهور لهذه المشكلة على أنها عامل إجرائي وسلوكي يتضمن عجزا في تحقيق الاتصال الفعال . قد تنشأ العوامل الإجرائية من الفشل في اتخاذ القرارات، أو تأخر وصول المعلومات (الاتصال)، أو عدم فعالية الأسلوب القيادي، على سبيل المثال، كمصادر لهذه العوامل . ومن أمثلة الفشل في اتخاذ القرارات عدم قيام أحد المديرين بطب طلب المساعدة الفنية من مدير آخر بسبب الفخورة والمنافسة . ومن الممكن الوصول إلى قرار صائب مع عدم توافر التعاون، إلا أن هذا الوضع ليس هو الوضع الأفضل لاتخاذ القرارات .

معرفة الحاجة للتغيير :

يمثل تدفق المعلومات الصحيحة من خارج وداخل المنظمة الوسيلة التي يتم بها توعية المديرين بالمشكلات التي تتطلب إحداث قدر من التغيير . فبينما تقوم المنظمة، داخليا، بأعداد تقارير حول مدى استغلال الموارد، وتطويع الموارد البشرية، والروح المعنوية للعاملين والغياب، والمسائل الأخرى ذات الاهتمام، تشمل قاعدة البيانات الخارجية معلومات عن الأعمال المنافسة، ومطلبات الزبائن أو العملاء، والأنظمة الحكومية والاتجاه العام للجمهور نحو المنظمة . وبدمج المعلومات الداخلية والخارجية، يستطيع المديرين اكتشاف المشكلات الفعلية أو المحتملة . فكلما كانت المعلومات أكثر دقة، أصبح المديرين أكثر قدرة على تقدير الحاجة إلى التغيير .

تظهر الحاجة إلى التغيير جلية عندما تترك أعداد كبيرة من الموظفين الأساسيين العمل، أو عندما تتضائل حصة الشركة في السوق بسرعة كبيرة أو يتهم المديرين بالتواطؤ في الأسعار . أما المشكلات التي هي أقل خطورة فهي تلك التي تتطلب اهتمام الإدارة في شكل المراقبة والرصد الدقيق لنظم المعلومات واستخدام الإجراءات التشخيصية . وإنشأ ما تتضمن وظيفة أى مدير في الواقع، مهمة التشخيص سواء أكان الاهتمام يتركز على موضوع الدافعية أم تقوم بالوظائف أو أى موضوع آخر يتعلق بالسلوك التنظيمي .

التشخيص :

ركزنا في الفصل الثامن على ضرورة استخدام الطريقة العلمية لدراسة الخصائص التنظيمية، ويتضمن ذلك تشخيص أو دراسة الخصائص ذات الاهتمام بطريقة منظمة ودقيقة . ويتطلب إجراء تشخيص على المجالات التي يحتمل وجود مشكلات فيها أن يركز المدير اهتمامه على عدة مسائل تشمل الآتي :

١ - المشكلات المحددة التي تتطلب التصحيح .

٢ - العوامل المحتملة المحددة للقوى التسببية في تلك المشكلات .

٣ - العناصر التي يلزم تغييرها وتوقيت هذا التغيير .

٤ - أهداف التغيير وكيفية قياس إنجاز تلك الأهداف .

السلوك في المنظمات

التغيير التنظيمي في شركة أوت بورد مارين (Out Board Marice)

اتخذ رد فعل الشركات الأمريكية للمنافسة الأجنبية للتزايد طرقاً مختلفة. فبعض الشركات أعملتها على أمل أن تنتهي، وحاولت أخرى أن تصمد أمام المنافسة التي تصادفها على الأقل، فيما تحاول شركات أخرى أن تتقدم خطوة أو خطوتين أمام تلك المنافسة إلا أن خايس سترانق (Charles Strem)، المدير التنفيذي لشركة أوت بورد مارين، قد جرب ردود الفعل الثلاثة في فترة أو أخرى.

حينما شاهد سترانق محركات الزوارق اليابانية لأول مرة في أحد المعارض التجارية في عام ١٩٧٢، لم يفعل شيئاً مع علمه بإمكانية تخالف اليابانيين مع شركته خلال وقت قصير. وحينما دخل اليابانيون سوق محركات الزوارق بمنتج على درجة عالية من الجودة في عام ١٩٨٠، بدأ سترانق في مشروع لإعادة تنظيم الشركة، يبلغ مداه ست سنوات شمل إجراء تخفيضات كبيرة في القوى العاملة وفصل مصنيين كبيرين. وقد اتاحت هذه الخطوة بعض الوقت للشركة لإعادة تنظيم نفسها بالصورة التي تمكنها من مواجهة المنافسة الخارجية.

نشأت استراتيجية سترانق الاستراتيجية من معرفته للتقليد الذي تميز به محركات القوارب. فإذا تم تصنيع كل أجزاء المحرك في مصنع واحد، فإن التغييرات العديدة التي تتدخل في هذه الصناعة قد تتجاوز قدرات العاملين والديرين. وبناء على ذلك قام سترانق بتحويل عملية التصنيع إلى خمسة مصانع صغيرة في المناطق الريفية لولايتي كارولينا الشمالية وجورجيا بالقرب أكبر أسواق للشركة عليها تكون قريبة من المناطق التي يتوافر فيها عمال مهرة يقبلون العمل بأجور منخفضة. وقد تخصص كل مصنع في مرحلة واحدة من مراحل التصنيع والتجميع مما يسمح بالإشراف الدقيق على العمليات والتحكم في التكلفة. من المحتمل أن يكون سترانق قد اكتسب الخبرة في مواجهة المنافسة الخارجية بسهولة، ولكن الفائد كان النجاح، حيث أصبحت الشركة الآن تبيع محركات على درجة عالية من الجودة بسعر يقل بنسبة ٢١٥٪ عن أسعار المحركات اليابانية. زيادة على ذلك، استحوذت الشركة على ٤٥٪ من الأسواق الأمريكية في هذا المجال مقابل ٢١٪ لشركة ياماها اليابانية. لقد نجحت تجربة التغيير التنظيمي في شركة أوت بورد مارين.

Douglas R. Sesse: "Getting Smart: How U. S. Companies Devise Ways To Meet Challenge From Japan", Wall Street Journal, Sept. 16, 1986, pp. 1, 10.

ماخوذ من :

من الصعوبة بمكان حل هذه المسائل الحاسمة، إذ أن أعباء المديرين عادة ما تكون كبيرة بالفقر الذي لا يتوافر معها الوقت اللازم للقيام بالتشخيص المطلوب^{٢١}. وهناك أساليب متنوعة للتشخيص، تستخدم للوصول إلى إجابات لتلك المسائل، حيث تستخدم المنظمات اللجان، والتقارير، والمستشارين، ومجموعات العمل الخاصة، والمقابلات والاستبيانات، ومجموعات النقاش غير الرسمية، وأساليب أخرى لجمع المعلومات. على أن المسألة الجوهرية لا تتمثل في أي أسلوب أو مجموعة من الأساليب يتم استخدامها وإنما تتركز في جمع معلومات على درجة من الصحة. فبدون معلومات صحيحة أو واقعية، ستكون استراتيجية التغيير غير مجدية في الواقع العمل لأنها تبني على أساس غير سليم. فعملية التشخيص المتكاملة — إنذن — هامة وحسبوية لأي نجاح يرتجى من جهود التغيير والتطوير التنظيمي.

تعمل الأهداف التي يتم تغيير وتطویر للنظمة من أجلها جانباً هاماً. ويساعد التشخيص على إعطاء إجابة لها مثل: هل يتجه اهتمام المنظمة إلى تحقيق إنتاج كبير مهما تكون التكلفة، أم أنها تسعى إلى إسعاد العاملين فيها؟ فتحدد مستوى الأداء الذي ترضى به من أجل الروح المعنوية للعاملين قراري يتعلق بهدف محدد في الأساس. فمن الممكن أن يكون لأهداف التغيير والتطوير التنظيمي مغزى من طريق برنامج التشخيص السليم، ولا بد أن تكون هذه الأهداف محددة بالقدر الذي يتيح اتخاذ قرار بشأن إمكانية تحقيقها من عدمه. وعلى ذلك، تكون المواصفات، التي تأخذ الجوانب العملية والمواعقات والتكاليف والنتائج في الاعتبار، هي النتيجة المطلوبة من خطوات التشخيص والتطوير.

وكيل التغيير :

غالباً ما تتطلب جهود التطوير التنظيمي قيام شخص خارجي، أو شخص له وجهة نظر خارجية؛ لتسهيل عملية التغيير. فقد يكون ذلك الشخص مستشاراً، أو مديراً جيداً أو مديراً ذا معرفة وله القدرة على تقويم نشاطات المنظمة دون أن يكون مقيداً بثقافة أو تقاليد أو

سياسات داخلية. المهم في الأمر أن يجلب هذا المدير -الذي نطلق عليه وكيل أو وسيط التغيير- معه أفكارا، أو أساليب ووجهات نظر جديدة يمكن أن تساعد أعضاء التنظيم على حل المشكلات القديمة بطرق جديدة.

وكما هو موضح بجدول (١٩ - ٥)، هناك عدد من الخصائص الهامة لوكيل التغيير.

أولا - هناك أربعة أنماط لوكيل التغيير من الممكن توافرها في المنظمات تشمل:

١ - نمط الضغط الخارجي: عادة ما يعمل وكلاء التغيير من هذا النمط خارج المنظمة، ويستخدمون أساليب ضغط مختلفة مثل: نشاطات جماعة حماية المستهلك، والتظاهرات العامة وما شابهها لإحداث التغيير.

٢ - نمط التغيير في الأفراد: يتركز اهتمام الوكيل هنا على الفرد. وتتضمن الأساليب الرئيسية لهذا النمط: التدريب، وتعديل السلوك، والتوجيه على سبيل المثال لا الحصر.

٣ - نمط التطوير التنظيمي: يركز هذا النمط بوجه عام، على النشاطات المتعلقة بعناصر النظام، مثل: تماسك الجماعة، وإدخال تحسينات على أساليب حل المشكلات، وبناء الفريق (انظر الفصل السابع عشر).

٤ - نمط التحليل من أعلى: يبرز الاهتمام باستخدام بحوث العمليات وتحليل النظم ودراسة السياسات والأنماط الأخرى من الأساليب التحليلية لإبلاغ الإدارة العليا عن التغييرات المطلوب إدخالها، يبرز أهمية هذا النوع من أنواع التغيير. وغالبا ما تؤدي جهود وكيل التغيير إلى إحداث تغييرات هيكلية في التنظيم^{١٣}.

ثانيا - التغيير، كقائدية، هو عملية تأثير وبذلك لا بد من أن يتوافر شكل من أشكال القوة. وحيث إنه من الممكن أن يكون التغيير معقدا ويتضمن العديد من العوامل والمستويات التنظيمية، فمن غير الممكن الاعتماد بشكل كبير على القوة الهرمية أو الشرعية... فها هي إذن - مصادر القوة بالنسبة لوكيل التغيير؛ يبدؤون نمونج القوة المخططة أكثر تناسباً في هذه الحالة. ويتضمن هذا النمونج القوة المصادرة من موقع عال (مشاركة أو فهم اهتمامات العاملين)، ومن ثقة متقاطعة (الانفتاح ومعالجة المعلومات بصورة يوثق بها والاقتصار على الدور المحدد)، ومن المعرفة الفنية (نظرية التغيير والجوانب المختلفة للتغيير) ومن المصادقية الراسخة (نجاح مثبت في الماضي)، ومن عناصر ساخنة (تنظر إليك على اعتبار أنك تستطيع تغيير الظروف غير المرغوبة).

ثالثا - هناك، على الأقل، أربعة أدوار متميزة يقوم بها وكلاء التغيير، يمثل أحدها في دور العمومي/الاختصاصي، إذ يتعين عليهم أن يكونوا شموليين في نظرتهم للمنظمة وظائفيها وأن يكونوا، في نفس الوقت، متخصصين في عناصر التغيير والأساليب ذات العلاقة بالتغيير (انظر الفصل العشرين). ومن الضروري أن يكون وكيل التغيير، أيضا، عامل تكامل (Integrator) إلى جانب كونه خبيرا في التشخيص، وعاملا مساعدا في التغيير. ويستلزم ذلك توفير الموارد الخارجية (وأحيانا الداخلية) اللازمة لحل المشكلة الماثلة. فإذا كان تصميم الوظائف، مثلا، يمثل جزءا من التغيير، فقد يستعين وكيل التغيير بخبراء في هذا المجال من خارج المنظمة للقيام بعملية التجريب والتطبيق والتتويم في هذا المجال. ودور رئيس آخر يتمثل في الحدودية (Marginality) وهي تشبه الوظيفة الحدودية حيث يمكن أن يتبنى وكيل التغيير لجماعة معينة، ولكنه يشارك الجماعات الأخرى اهتماماتها ومهمها. أخيرا، ويرتبط هذا الدور ارتباطا وثيقا بما قبله، فالحياد لازم وضروري. فإذا ما ظهر أن لوكيل التغيير هدفا شخصيا يسعى لتحقيقه، أو أنه يحقق مكسبا شخصيا من وراء فعل معين، فإن قدرته ومهارته على التأثير لتحقيق التغيير قد تضعف.

أخيرا، من الممكن أن يستخدم وكيل التغيير تشكيلة مختلفة من نماذج التغيير يتضمن أهمها مايلي:

١ - النمونج الطبي: يضع هذا النمونج وكيل التغيير في موقف المستشار حيث يكون التركيز على تشخيص المشكلات وتوضيح الجوانب المختلفة واقتراح البدائل للمكث. على أن القرار النهائي يتخذ بوساطة الإدارة. ولهذا السبب سمي هذا النمونج بالنمونج الطبي حيث يمكن أن يسعى الطبيب إلى الحصول على آراء اختصاصيين خارجيين، إلا أن تحديد العلاج يبقى من اختصاص الطبيب المعالج.

٢ - نمونج الطبيب والمريض: يقوم وكيل التغيير، كما هو الحال في النمونج الطبي، بتحليل واقتراح النشاطات التي تؤدي إلى تحسين الأداء. ويظل القرار من حق الإدارة (المريض)، ومع ذلك تتخذ التوصيات بحكم العلاقة القائمة (بين الطبيب والمريض).

٣ - النمونج الهندسي: يفترض هذا النمونج أن عملية التشخيص واختيار للنهج قد تمت، على أن يترك تطبيق المنهج لوكيل التغيير. فإذا قررت الإدارة -مثلا- أن مشكلة دوران العمل بالنسبة للكتبة ترجع إلى ضعف نظام الأجور، فإن ما يحدث هو استجلاب خبراء لوضع نظام جديد.

شكل ١٩ - ٥ الخصائص الهامة لوكيل التغيير

الأنواع	مصادر القوة	الأنوار	النماذج
الضغط الخارجى تغيير الأفراد التطوير التنظيمى التحليل من أعلى	المركز المرموق الثقة المتعاملة الخبرة والمعرفة المصداقية سخط العاملين	عمومى / اختصاصى عامل تكامل وتوحيد الحدودية الحياد	النموذج الطبى نموذج الطبيب والمريض النموذج الهندسى نموذج العمليات

٤ - نموذج العمليات : يعتمد هذا النموذج، بشكل أساسى، على التعاون بين الإدارة ووكيل التغيير. يعمل الطرفان سوياً فى تحليل جهود التغيير وتطبيقها وتقلو يهما، إلا أن المسؤولية تجاه التغيير تبقى مع الإدارة فيما يبقى وكيال التغيير بصفة استشارية^{٢٢}.

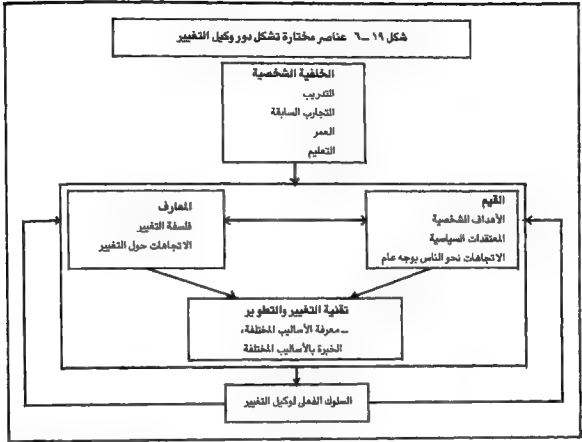
سمحت هذه الخصائص فى نموذج تم وضعه بعد دراسة وتحليل واحد وتسعين وكيال تغيير فى المجال الاجتماعى^{٢٣}، و يقدم شكل (١٩ - ٦) مثالا نظريا لمغيرات التفاعل التى تساعد على تحديد دور وكيال التغيير حيث يعرض هذا النموذج خمسة متغيرات رئيسية تتفاعل مع بعضها، تشمل خلفية وكيال التغيير : التجربة الذاتية، والتعلم، والتدريب، فيما يشير عنصر القيم إلى أهدافه الشخصية واتجاهه نحو الناس بوجه عام. و يوضح عنصر المعرفة معتقدات وكيال التغيير ككل حول التغيير، بينما يتضمن العنصر الرابع التقنية أو مجموعة الأساليب المتوافرة والتي يمكن أن يستخدمها وكيال التغيير. أخيرا، يعتبر السلوك الفعلى لوكيل التغيير نتيجة للعناصر الأربعة السابقة. فإذا لم يكن هناك اتفاق بين هذه المتغيرات، فيحتمل حدوث انفعال أو توتر. و يشير هذا النموذج، بعد مجعه من خصائص الدور التى عرضناها من قبل، إلى أنه يتوقع أن يكون وكيال التغيير شخصا حسن الاطلاع ومبدعا وقادرا على استيعاب وتطبيق الأسلوب العلمى على المشكلات. إلا أن هذا التوقع غير الحسمى، إذ لا بد من التسليم بجوانب الضعف البشرى وعدم تناسب التدريب السابق والقيود التنظيمية كعوائق فى طريق النشاطات الناجحة لوكيل التغيير.

وتغفل فى أحيان كثيرة عملية نقل المعرفة ودور وكالة التغيير، عندما يتقدم العمل فى برنامج التغيير للخط. ولا ينبغى أن يحدث ذلك، إذ أن نتائج التغيير تتأثر - بشكل كبير - بمدى معرفة المديرين وفهمهم لهذه النتائج. فمن الممكن أن يكون لخطية ما برنامج متطور للتغيير، ولكنه يصاب مقاومة فعالة أو يصعب نقل للمعرفة من قاعة التدريب إلى المنظمة. وإذا لم تتم الاستفادة من خدمات وكالة تغيير مختصين فى تنفيذ وتقوم ببرامج التغيير، أيضا، فإن الفائدة التى تعود على المنظمة محدودة بل ومن الممكن أن يكون للبرنامج نتائج سلبية. ولا بد أن يعرف وكيال التغيير متى تكون الحاجة إلى التدخل الفردى أو الجماعى أو بين الجماعات أو لتدخل التتفليس. القيود : هناك عوامل عديدة مقيدة لأساليب التغيير والتطوير يلزم دراستها. ومن القيود البالغة الأهمية والتي تؤثر على أى نوع من أنواع التغيير - هيكل أو تقنى أو سلوكى - مناخ القيادة، والتظيم الرسمى، والخصائص الفردية^{٢٤}.

مناخ القيادة : هو الجو السائد فى بيئة العمل الذى ينتج عن الأسلوب القيادى والممارسات الإدارية للرؤساء فى العمل. فمقرؤساء هم الذين يسمعون جو العمل وهم القانونون على التأثير على الرؤوسين بقبول أو رفض للتغييرات التى تحدثها مجموعة الإدارة العليا فى المنظمة. وعلى ذلك، فإن قيم واتجاهات ومدركات القائد تمثل عوامل مقيدة للتغيير.

لا بد أن يكون تصميم التنظيم الرسمى متسقا مع التغيير المقترح. فمحاولة تنفيذ برامج للمشاركة فى وضع الأهداف، أو تطبيق نظام للمشاركة فى عملية اتخاذ القرارات، على سبيل المثال، فى تنظيم جلد بيروقراطى لنزعة مسالية غير واقعية وتعكس نصا فى المعرفة والخبرة فى هذا المجال. وعليه، لا بد من وجود تطابق ما بين برنامج التغيير وهيكل الجهاز إذا ما أريد للتغيير أن يكون فعالا.

تشمل الخصائص الفردية اللازمة لبرامج التغيير والتطوير، القدرة على التعلم والاتجاهات والشخصية والتوقعات، فإذا لم تكن للعاملين القدرة على الاستفادة من معلومات الحاسب الآلى، مثلا، فلا معنى لاستحداث تقنية متطورة وبامطة التكاليف فى مجال الحاسب الآلى. و يعمين على للمديرين دراسة خصائص الأفراد بصورة مستمرة عند البحث فى العوامل المقيدة لأى استراتيجية للتغيير.



N. Tichy, "Agents of Planned Social Change: Consequences of Values, Cognitions, and Actions", *Administrative Science Quarterly* 19 (June 1974) p. 165.

مأخوذ من :

وبالرغم من أن التغيير سمة متكررة في الحياة التنظيمية، إلا أن الناس يتجهون إلى مقاومته ودائماً ما تحدث هذه المقاومة في صورة إخلال بمعايير الأداء والأضرار عن العمل ورفع نظمات غير مؤسسة وتخفيض الانتاجية. وقد تكون المقاومة علنية مثل التباطؤ في الانتاج، أو ضمنية مثل ادعاء المرض لئلا يتم مواجهة مأكبة جديدة في يوم معين^{٢٣}.

تحدث أغلب التغييرات في العديد من المجالات المحتملة للمقاومة مثل: الطريقة التي يتم إدخال التغيير بها، وحجم التغيير، والتغيير نفسه. وعادة ما يكون لدى العاملين ميل نحو إحداث درجة من التحكم في بيئة عملهم، والسرعة التي يؤتون بها العمل، والطريقة التي ينجز بها العمل. وحينما تعلن الإدارة تغييراً في تصميم العمل أو للعاملين أو المعدات أو انسياب العمل بصورة مفاجئة، فهناك بعض الأفراد الذين يتطلعون إلى المشاركة في هذه القرارات. إلى جانب ذلك، هناك بعض التغييرات الكبيرة التي تخيف العاملين وذلك بسبب الضغوط المرتبطة بها. فمن الممكن أن يؤدي التخلص من أحد المستويات التنظيمية، أو إيقاف العمل في أحد المصانع وإعادة توزيع العاملين - مثلاً - إلى شعور بعدم التأكيد لدى العاملين الذين أعيد توزيعهم فيما يتعلق بعملهم الجديد والرئيس الجديد والشرف عليهم وزملائهم الجدد. ولعزوة سبب مقاومة الناس للتغيير، علينا أن نركز على بعض المسببات سواء أكان مصدرها فردياً أم جماعياً.

الخوف من الخسارة المالية: هناك احتمال المقاومة أي تغيير ينشأ عنه الشعور بإمكانية إلغاء بعض الوظائف وتسريح العاملين فيها مؤقتاً أو إنهاء خدماتهم بسبب العجز عن الكسب. فالخوف من فقدان الوظيفة في مجتمع يشترط العمل كسبيل لكسب العيش أمر خطير. وشالبا ما تواجه الإدارة صعوبة في تخفيف درجة هذا الخوف إلى أدنى حدوده، وعليها أن تدفع العاملين للاعتقاد بأن تخفيض الوظائف

السلوك في المنظمات

كليات إدارة الأعمال تتغير لكي تستمر في العطاء

كان المديرون المحاربون يعتبرون كليات إدارة الأعمال مصدرا للمعلومات والأفكار الجديدة التي ترفع مستوى أداء مؤسساتهم. وقد أن الأوان وليدواي الأطباء أنفسهم كما تقول مجلة وول ستريت (WSJ) إذ أن كليات مرموقة مثل كلية وارتن لإدارة الأعمال بجامعة بنسلفانيا قد حولت اهتمامها بجوانب الضعف والقوة في المنظمات التي تعمل في بيئتها إلى الاهتمام بما يجري فيها. وقد أصر هذا التحول من خطة تعليمية لتحديد وتغيير الكلية نفسها إذ أنها «بحاجة إلى أكثر من التعديل والتبسيط كما يقول عميدها رسل بالمر (Russel Palmer)، بدأت كثير من كبرى كليات إدارة الأعمال في تنفيذ برامج للتغيير في أوضاعها كرد فعل للأخطار الجديدة التي بدأت تلوح في الأفق والتي تمثل أحدها في انحصار عدد الطلاب في هذا المجال. وهذا يعني -ببساطة- أن أعداد الطلاب الذين يتجهون إلى الدراسة الجامعية والدراسة العليا لنيل الماجستير في هذا المجال لن تكون بالوفرة التي شهدت في الحقبة الماضية. ويتوقع بعض عمداء هذه الكليات، في الواقع، انخفاضاً هائلاً في الطلب على حملة الماجستير في إدارة الأعمال. يحتل أن يؤدي إلى توقف بعض البرامج الدراسية.

اتخذت العديد من المؤسسات الأكاديمية التي برزت ضرورة التغيير فيها منظورا استراتيجيا لهذه المشكلة بمحاولة إيجاد وضع لها. ويتضمن هذا الوضع، بوجه عام، اجتذاب أو تطوير كفاءات فريدة لقابلة احتياجات محددة. فقد قامت كلية فانكوك بجامعة ديوك، على سبيل المثال، بتطوير برامج تستخدم تقنية الحاسب الآلي في تدريس المبرمجين على المصانع، وتعاونت مع الصناعات المحلية التي وفرت لها بيانات عملياتها اليومية، فيما شرعت كليات أخرى في إدارة نظم المعلومات وتسويق الخدمات المالية وإدارة الموارد البشرية.

تتطلب كل هذه التغييرات من الكليات تغيير الأنماط التقليدية لنشاطاتها إلى جانب ذلك، يتعين عليها أن تجري تغييرات في تعليماتها لتلائم تلك التطورات.

Steve Swartz: "Business Schools Revise Programs to Meet Firms Changing Needs", Wall Street Journal, March, 28, 1986, p. 33.

المصدر:

لا يترتب بالضرورة على التغيير، ويدخل في ذلك أن تنقل الإدارة إلى العاملين أسباب ومبررات التغيير. فإذا كان هناك حاجة إلى إنهاء خدمات العاملين، فلا بد من توضيح الدوافع والإجراءات المتعلقة بذلك. ولا يعني ذلك أن التخليص في العمالة سيكون مقبولا من جانب العاملين، إلا أن معرفة هذه التفاصيل قد تقلل من احتمالات تعويق نظام العمل.

الاختلال المحتمل في الروابط الاجتماعية: تنشأ بين العاملين، من خلال عملهم مع بعضهم، أنماط اتصال وتفاعم مرضية ومريحة لهم. تجعل العمل ممتعا، وتتيح الفرصة لقيام علاقات صداقة بينهم. ومن المحتمل أن يؤدي أي تغيير في التنظيم، أو التقنية، أو العاملين إلى اختلال في تلك الأنماط والروابط القوية المتعلقة بالتفاعل. كما يمكن أن تعرض التغييرات التي تحدث في أسلوب التفاعل هذه التفاعلات للخطر.

إرباك الوضع القائم: قد يؤدي استخدام أسلوب جديد لأداء العمل، أو استعمال معدة جديدة ترشح كفاية الإنتاج إلى إرباك الطريقة العادية التي يؤدي بها العمل. وبما أن الطريقة الروتينية التي يؤدي بها العمل عادة ما تصبح جزءا من روتين العمل، فإن أي تغيير يعارض مع أسلوب العمل العادي ستم مقاومتة.

الخوف من المجهول: يعرف الموظفون، من خلال وضع وترسيخ الروتين العادي للعمل، حدود مسؤولياتهم، وما سيكون عليه رد فعل رئيسهم المباشر تجاه تصرفاتهم في مواقف معينة. وعادة، ما ينظر على أمور مجهولة مما يدفع العاملين إلى محاولة معرفة ما سيكون عليه دورهم العدل، وما سيكون عليه استجابة رؤسائهم لهم والتغييرات قبل وبعد حدوث التغييرات. وبتكرار محاولة التخمين هذه في أمور غير مؤكدة لم تكن قائمة قبل حدوث التغيير، وينتج عنها قدر من القلق لهذا التغيير.

مقاومة الجماعات: تصنع الجماعات معايير للسلوك والأداء تبلغ للأعضاء، مع توضيح حدود التصرفات المتوقعة منهم. ومن الممكن أن يؤدي عدم الالتزام بهذه المعايير إلى نبذ العضو من الجماعة وعدم الاحترام، ما أوجب المكافآت، مثل: الإطراء والتقدير. وكلما كانت

شكل ١٩ - ٧ طرق معالجة مقاومة التغيير

الأسلوب	المواقف التي يستخدم فيها	المزايا	العيوب
التعليم والتدريب	حيثما لا تتوافر المعلومات أو عندما تكون المعلومات غير دقيقة للتحليل	حالا يستنسخ الناس بالتغيير فانهم سيغامدون في تنفيذ	من الممكن أن يستغرق وقتا طويلا إذا كان عدد الأفراد المعنيين بالتغيير كبيرا.
المشاركة والاتجاه	عندما لا تتوافر عند الإداريين بالتغيير كل المعلومات التي يحتاجونها لتخطيط التغيير ويكون للأخرين قوة كبيرة للمقاومة.	سيكون المشاركون ملتزمين بتنفيذ التغيير و يتم فهمين كل المعلومات ذات العلاقة التي يملكونها في خطة التغيير.	من الممكن أن يكون مضية للوقت إذا ما قام المشاركون بتخطيط تغيير لا يتلاءم مع الحالة.
التسهيل والدعم	المواقف التي يقاوم الناس التغيير فيها بسبب مشكلات التكيف.	لا يوجد أسلوب سواء لمعالجة مشكلات التكيف	من الممكن أن يخلد وقتا أطول، ومكلفا، مع احتمال فشله.
التفاوض والاتفاق	عندما يتعرض شخص أو جماعة للخسارة من جراء التغيير و يكون لهذه الجماعة قوة المقاومة.	طريقة سهلة نسبيا لتفادي قدر كبير من المقاومة.	من الممكن أن يكون مكلفا خاصة في الحالات التي يبد فيها الآخرين إلى التفاوض للمواكبة (المسايرة).
المنافرة والاستطباب	عندما تفضل الوسائل الأخرى أو تكون عالية التكلفة.	من الممكن أن يكون حلا مائلا وغير مكلف نسبيا لمشكلات مقاومة التغيير.	من الممكن أن يحدث مشكلات في المستقبل عندما يحس الناس بأنهم يستغلون أو يمارسون.
الترهيب السريع والعزمي	عندما تكون هناك حاجة للاسراع بالتغيير وتحويلات للأشخاص الذين يسمون للتغيير سلطة واسعة.	سريع و يمكن للتغلب على أي نوع من أنواع المقاومة.	يمكن أن تحفز المخاطر إذا ما أدى إلى استنجاخ وإثارة الناس من قبل يبادر بالتغيير.

الجماعة أكثر قربا والتحاما بأعضائها، تتضاعف التأثير الذي يمكن أن تمارسه على أعضائها، وعادة ما تكون الجماعة جذابة بالقدر الذي يشجع حاجات أعضائها، فإذا ما أدخلت الأمانة تغييرات اعتبرت للجماعة تهديدا لمبادئها (معاييرها)، أصبح من المرجح مقاومة هذه التغييرات، إذن، كلما زادت درجة تماسك الجماعة، كبرت مقاومتها للتغيير.

كيف يمكن للمديرين تخفيف حدة مقاومة التغيير؟ يستطيع المديرين، على مستوى الفرد، محاولة الحد من المقاومة بفرض أو زيادة الضغط لأحداث التغيير أو عن طريق محاولة تغيير اتجاهات الفرد نحو التغيير. فليست هناك قواعد ثابتة لتخفيف حدة مقاومة الفرد للتغيير، إلا أن هناك بعض المؤشرات التي ترتبط بأسباب المقاومة التي ناقشناها آنفا:

أولا، ينشأ سلوك واتجاهات الفرد في المنظمة من تفاعل عدة متغيرات (عوامل) مثل: التركيب الأساسي لشخصيات الموظفين، ودورهم الاجتماعي في التنظيم. ولا بد لأي برنامج للتغيير من الاهتمام بحاجات المنظمة، وحاجات الفرد على السواء. وعلى ذلك يلزم أن يكون الفرد قادرا على معرفة للمزايا الشخصية التي تكتسب من وراء التغيير، وأن يتم نشر وتبيين هذه المزايا والمشكلات المحتملة حتى يمكن إشاعة جو من الثقة^{٢٧}.

ثانيا، يقترح نموذج التغيير للبحث، المعرض في جدول (١٩ - ٧)، أن يحدث التغيير شخص ذو نفوذ متى كان ذلك ممكنا^{٢٨}.

ثالثا، يتطلع الأفراد أو الجماعات، في بعض الحالات، إلى المشاركة في تخطيط وتحليل وتنسيق جهود التغيير. وقد تساعد هذه المشاركة زيادة درجة استيعاب الموظف الحاجة للتغيير مما يؤدي إلى إضعاف المقاومة للتغيير.

أخيرا، لمعرفة مدى تقدم برنامج التغيير أهميتها بالنسبة لكثير من المشاركين إذ أن النتائج تتيح للفرد فرصة معرفة مشكلات ومردودات ومستقبل برنامج التغيير. وعادة ما يتطلع للمعاملن إلى الحصول على هذه المعلومات للرددة حتى يمكن للوصول إلى إجابات للأسئلة التي تدور بآذانهم، وإلى التقليل من مخاوفهم^{٢٩}.

هناك عدد من الوسائل التي يمكن التغلب بها على مقاومة التغيير. لقد قمنا بعرض ستة من الأساليب المعروفة أو الشائعة الاستخدام بإيجاز في جدول (١٩-٧)، وتشمل :

١ - التعليم والاتصال : يتعلق هذا الأسلوب بنوعية الموظفين مقبلاً (قبل إحداث التغيير) ، ومناقشة الأفكار والوسائل المطروحة بصراحة ووضوح حتى يدرك الموظفون مبررات التغيير والحاجة إليه .

٢ - المشاركة : يمكن التغلب على مقاومة التغيير إذا ما أُتيح لبعض العاملين للمشاركة في تخطيط وتنفيذ التغيير. ومن الممكن أن تنشأ أفكار وأساليب جديدة إلى جانب الشعور بالملكية الذي يمكن أن يكتسبه الموظف .

٣ - التسهيل والدعم : طريقة بسيطة إلا أنها كثيراً ما تكون فعالة في التغلب على مقاومة التغيير. وهي أن تكون سندا ومصدراً للدعم . ويمكن أن يتضمن ذلك توفير الدعم المعنوي أو الاتصال لما يقوله الآخرون أو السماح بفترة راحة لمن يمررون بفترة صعبة مثلاً ، أو توفير فرص التدريب لمصقل المهارات .

٤ - التفاوض والاتفاق : طريقة رابعة لمعالجة مقاومة التغيير تتمثل في توفير الحوافز للعاملين حتى يوافقوا التغيير. فمن الممكن أن يتم الاتفاق بين الإدارة والعاملين على زيادة مزايا محاسب التقلد أو العناية الطبية للعاملين مقابل تغيير في أحد قوانين العمل .

٥ - المزاولة والاستقطاب : يمكن أن يلجأ المديرين ، في مواقف معينة ، إلى استخدام طرق خفية للتأثير بصورة انتقائية أو بمرجعية النشاطات بصورة مسيئة أو إسناد أدوار رئيسية في تخطيط أو تنفيذ التغيير لأفراد أو مجموعات معينة .

٦ - التهريب المصريح والضمني : من الممكن أن يلجأ المديرين سـكـلاذ أخير— إلى تهديد العاملين بفقدان وظائفهم ، أو تقليل فرص الترقية ، أو إجراء تغييرات في الوظائف يفرض موافقة جهود التغيير^٤ .

وكما يوضح جدول (١٩ - ٧) ، فلكل أسلوب من هذه الأساليب مزاياه وعيوبه . وعليه ، لا بد أن تكون للمدير القدرة على تشخيص الموقف بصورة جيدة واختيار الأسلوب المناسب .

تتطوى الدلالة الضمنية للدراسة التقليدية التي قام بها كوتش وفرنش (Coch and French) حول علاج مقاومة التغيير ، من وجهة نظر الجماعة ، على أنه من الممكن أن تكون مشاركة العاملين في برنامج التغيير مفيدة بالنسبة لهم^٥ . وقد عمل هذان الباحثان مع أربع مجموعات من عمال المصانع الذين يتفاوضون أجورهم على أساس القطعة . تم إجراء تغيير في طريقة العمل لكل مجموعة بطريقة مختلفة عن الأخرى ، وتم رصد النتائج لتحديد مشكلات مقاومة التغيير التي حدثت - إن وجدت . لقد كان التغيير الذي تم بالنسبة للمجموعة الأولى استخدام طريقة «عدم المشاركة» حيث قام الموظفون بإبلاغ أعضاء المجموعة بالتغييرات التي ستحدث - كما تم إجراء التغيير بالنسبة للمجموعة الثانية باستخدام طريقة «المشاركة عن طريق التمثيل» حيث تم اختيار ممثل للمجموعة قام بمناقشة التغييرات مع الموظفين ثم نقل فكرة التغيير التي اقترحتها الإدارة للمجموعة .

أما بالنسبة للمجموعتين الثالثة والرابعة ، فقد تم إنشاء التغيير باتباع طريقة «المشاركة الكاملة» حيث اجتمع كل أعضاء المجموعتين بالإدارة وناقشا معهم كيفية تطوير طرق العمل الحالية ، وتم اتفاق فيما بينهم ، ومن ثم تدريب العمال على طرق العمل الجديدة وعادوا لمزاولة عملهم .

لقد اكتشف الباحثان أن إنتاج المجموعة التي لا تشارك في التغيير قد هبط بعد التغيير مباشرة ، إلى مقدار ثلثي إنتاجها السابق ، واستمر مستوى الإنتاج المنخفض لفترة ثلاثين يوماً بعد إجراء التغيير ، كما كانت هناك استقالات من العمل وسخط واضح على الإدارة .

بالمقابل ، ظهر انخفاض في إنتاج مجموعات المشاركة الكاملة في البداية ثم العودة بسرعة للإنتاج ، لا على مستوى الإنتاج السابق ، بل على مستوى أعلى منه ، كما لم تكن هناك استقالات وسط هذه المجموعات بعد التغيير أو علامات عداوة ضد الإدارة .

تعرض نتائج دراسة كوتش وفرنش ، في بعض الأحيان ، كشاهد على أن المشاركة من الحل لعلاج مقاومة التغيير . بالطبع هناك بعض العاملين الذين لا يرغبون في المشاركة أو أنهم لا يعرفون كيفية التي يشاركون بها . لذلك ، فقد تكون المشاركة فعالة في بعض الحالات وغير مجدية في مواقف أخرى . وحتى مع وجود المشاركة ، نجد نزوعاً لدى الأفراد لمقاومة التغيير .

شكل ١٩ - ٨. تلاؤم درجة التغيير في السلوك مع بعض الأساليب



المصدر : Paul R. Lawrence and J. W. Lorch: Developing Organizations: Diagnoses and Actions (Reading Mass.: Addison-Wesley, 1969) p. 87.

من الحقائق الثابتة أن الأفراد والجماعات يقاومون التغيير. وعندما تظهر بوادر للمقاومة، فلا بد من النظر إليها كمؤشر لوجود خطأ ما. ولعل من مصلحة الإدارة توقع مقاومة على مستوى الأفراد أو الجماعات والنظر فيما يمكن عمله لتخفيف حدة تلك المقاومة، إذ يستحيل التخلص نهائيا منها. ومع ذلك، يستطيع المديرين معرفة وتناول ظاهرة المقاومة من خلال التشخيص الدقيق للأفراد والجموعات.

تحديد المداخل والأساليب :

حالما ينتهي المديرين من تحديد أهداف خطة التغيير، والتعرف على المعوقات والتشخيص الدقيق للموقف، يتعين عليهم اختيار المداخل والأساليب التي توصل للتأثير المطلوبة، حيث يمكن أن تهدف الخطة إلى تحسين للمهارات، والاتجاهات، أو السلوك، أو الهيكل التنظيمي، أو المعارف. وقد اقترح لورنس ولورش (Lawrence and Lorch) إطارا للنظر في إيجاد طرق بديلة لأحداث التغيير^{١٩}، وركزا على أهمية التشخيص الدقيق للمجال التنظيمي والبيئة والنظر في التناظر بينهما - إن وجد - ويتعين على المدير، بعد ذلك، محاولة معرفة أي نمط من أنماط السلوك يلزم تغييره، وما هي الأساليب المتوافرة لأحداث ذلك التغيير؟ أي لابد للمدير من أن يلائم بين المشكلة السلوكية وطريقة التغيير بعناية كبيرة. (يورد شكل ١٩ - ٨ النقاط الرئيسية التي قام لورنس ولورش بتوضيحها).

يركز الإطار الذي يعرضه هذا الشكل على التغيير في السلوك ولا يتضمن كثيرا من أساليب التغيير المعروفة مثل تدريب الحاسبية، ووضع الأهداف، والشبكة الإدارية. وسيتم تناول هذه الأساليب وغيرها بالتفصيل في الفصل العشرين، فيما سبق تغطية أساليب التغيير الهيكلي، مثل: الأثر الوظيفي، والتحول لنظام «٤» عند تناولنا موضوع العمل والتصميم التنظيمي.

لا بد للمديرين، في النهاية، من تحديد أسلوب أو مجموعة الأساليب التي يستخدمونها، والمنهج الذي يتبعونه (المفرد، أو المفوض، أو المشترك) ومتى يبدأون برنامج التغيير. ويجب أن تتخذ القرارات في ضوء الأهداف المراد تحقيقها والظروف المقيدة الماثلة، ولكن، اسوء الحظ، هناك درجة كبيرة من التحيز (اللاموضوعية) تدخل في هذا القرار الهام، إذ عادة ما يكون للمديرين أساليب مفضلة لديهم، وأفكارا شائعة، وذرات تعمل كحيز إضافي في عملية اتخاذ القرارات. ولعل من الواضح أنه سيكون لدرجة التحيز هذه الأثر على النتائج التي يتم من خلالها التنازل بين المشكلة وأسلوب التغيير. فقد يكون المدير من المعارضين كلية للأثر الوظيفي، فإذا تم تطبيق هذا الأسلوب على مشكلة ما تتضمن تعويضا أو صراعا بين الجماعات، فقد يكون هذا المدير من الذين يبحثون عن المتاعب.

ماهي الأساليب المفضلة أكثر بالنسبة للمديرين؟ ليست هناك إجابة محددة لهذا السؤال، إلا أن السوحات الحديثة لمديرى التدريب في كبرى المؤسسات الأمريكية تعطي فكرة جزئية، على الأقل^{٤٢}. نجد في جدول (١٩-٩) عرضا لنتائج المسح التي أجريها عام ١٩٧٢ و ١٩٨١، حيث طلب من مديري التدريب وضع تقديرات لفعالية تسعة من أساليب التدريب (دراسة الحالة، وطريقة التداول أو النقاش، والمحاضرة، والمباريات الإدارية، والأفلام التدريبية، ونظام التدريس المبرمج، ولعب الأدوار، وتدريب الحاسبية، والمحاضرة التلفزيونية) في تحقيق ستة أهداف أساسية (اكتساب المعرفة، وتغيير الاتجاهات، وتطوير مهارات حل المشكلات، والمهارات الفردية، وقبله، والمشاركة، والقدرة على استرجاع المعارف).

يكشف الجدول بعض النتائج الغريبة، خاصة بين المسحين :

أولا: بقيت دراسة الحالات كطريقة فعالة بالنسبة لكل الأهداف وأفضل طريقة مختارة، إلا أنها تراجعت في التقدير النهائي من المرتبة الأولى إلى الثالثة^{٤٣}.

ثانيا: أثبتت طريقة لعب الأدوار مقدرة عالية ومستمرة، خاصة فيما يتعلق بتغيير الاتجاهات وتطوير مهارات الفردية والقدرة على استرجاع المعلومات^{٤٤}.

أخيرا، من الواضح أن أسلوب المحاضرة قد بدأ يكتسب تأييدا وقوة كبديل من بدائل التغيير.

تتمثل الحقيقة الجوهرية التي يوضحها جدول (١٩-٩) في أن الأشخاص المفترض توفر الكفاءة فيهم لاتخاذ قرارات بشأن المواصلة بين أهداف وأساليب التغيير يختلفون من حيث اختياراتهم وأفضليتهم. وعلى ذلك، ينبغي على المدير الذي يقوم باختيار الأساليب أن يدرس المشكلة والمواقف ودرجة الفعالية المحتملة لكل بديل بعناية كبيرة، وأن يحاول اختيار الأسلوب الأكثر تناسبا مع كل موقف على حدة.

الخطوة الأولى لتطبيق أي أسلوب من أساليب التغيير والتطوير للتنظيمي ثلاثة أبعاد أساسية، هي: التوقيت والموقع والعمق. ويشير التوقيت إلى زمن التغيير، أي ماهو الوقت المناسب للبدء في التطبيق؟ هناك أمران أساسيان يرتبطان بالتوقيت وهما دورة عمل المنظمة، واكتمال العمل التحضيري اللازم للتغيير. فإذا كانت دورة العمل في قمته ولم يكتمل العمل التحضيري اللازم، مثل اطلاع المتكلمين بالتغيير، فذلك يعني عدم معالجة موضوع التوقيت بصورة مناسبة. أما إذا كانت المنظمة، أي منظمة، تناضل من أجل البقاء ولا تقوى على الانتظار، فإن لعامل البقاء أسبقية على أي اعتبار يرتبط بالتوقيت^{٤٥}.

ينبغي على المديرين القائمين على أمر التغيير أن يحددوا من أين تأتي نشاطات التغيير في المنظمة؟ يعتقد كثير من علماء التطوير التنظيمي ضرورة أن يصدر التغيير عن الإدارة العليا إلى المستوى الوظيفي التنظيمي. وينادي بفكرة الموقع هذه أجرينس (Agris)، وبيونس (Beonis)، وبيليك (Bilek)، وموتون (Motron)، وبيكهارد (Beckhard)^{٤٦}. ويرى هؤلاء أنه لا بد للإدارة العليا أن تبدأ دعما وتأيدا؛ فعليا لبرنامج التغيير لكي تحقق جهود التغيير والتطوير أهدافها. فإذا لم تبدأ الإدارة العليا تأييدها والتزامها فإن الاتجاه الذي يسود، بالنسبة الآخرين في المنظمة، هو «الاهتمام بالمشكلات والمظاهر». إما إذا كانت الإدارة العليا تقف وراء أي برنامج للتغيير وتشارك فيه، فمن المرجح أن يكون هناك حماس واهتمام من جانب المروسين لاتباع القدوة والمثل بالنسبة لهم.

هناك، من جهة ثانية، بعض الحالات التي يلقى التأييد فيها من أسفل إلى أعلى. أو أن تنشأ برامج التغيير من المستوى الأوسط (الإدارة الوسطى). وعادة ما تنشأ التغييرات في تصميم العمل من طريق الأثر الوظيفي في المستويات الدنيا في المنظمة. قد تسمح الإدارة العليا

جدول ١٩ - ٩
تقديرات الفعالية لطرق التدريب لتحقيق أهداف مختلفة (١٩٧٢ و ١٩٨١)

طريقة التدريب	١٩٧٢	١٩٨١	١٩٧٢	١٩٨١	١٩٧٢	١٩٨١	١٩٧٢	١٩٨١	١٩٧٢	١٩٨١	١٩٧٢	١٩٨١	١٩٧٢	١٩٨١	١٩٧٢	١٩٨١
دراسة الحالة	٢	٤	٤	٤	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
النقاش	٣	٣	٣	٣	١	١	١	١	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣
الحاضرة	٩	٢	٨	٦	٩	٦	٨	٦	٨	٦	٨	٦	٨	٦	٨	٦
المباريات الادارية	٦	٨	٨	٨	٦	٦	٦	٦	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥
الافلام السينمائية	٤	٧	٦	٧	٦	٥	٧	٦	٨	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧
التدريس المبرمج	١	١	٧	٧	١	٧	٧	٧	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦
لعاب الادوار	٧	٥	٢	١	٣	٤	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١
تدريب الحساسية	٨	٩	١	٢	٥	٧	١	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١	٢
الحاضرة في التلفزيون	٥	٦	٩	٨	٨	٩	٨	٩	٨	٩	٨	٩	٨	٩	٨	٩

ماخوذ من :

S. J. Carroll, F. T. Paine, and J. M. Ivancovich: "The Relative Effectiveness of Alternative Training Methods for Various Training Objectives", *Personnel Psychology* (Fall 1972) p. 498, and L. Neider: "Training Effectiveness: Changing Attitudes" *Training and Development Journal* (Dec. 1981) p. 25.

بحدوث تلك التغييرات إلا أنها لا تشارك فيها بالضرورة . إذن - هناك بعض جهود التغيير التي تظهر الإدارة العليا التزامها بها من خلال مشاركتها فيها ، وجهود أخرى تترك فيها لمديرى الإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية والتفنيين أن يضعوا التفاصيل وتنفيذ التغيير حتى النهاية .

و يبين شكل (١٩ - ١٠) المواقع الثلاثة لتنفيذ التغيير . لقد تعرض موضوع القرار المتعلق بالموقع ورواج خطة التغيير من أعلى إلى أسفل إلى التشكك من قبل بير وهيوز (Beer and Hose) ^{٤٨} ، إذ يعتقدان أن الدعم أو الالتزام الكامل من قبل الإدارة العليا ليس لازماً في كل الحالات . ومع ذلك ، لا بد للإدارة العليا من أن تتيح الفرصة لجهود ومساعي التغيير والتطوير التنظيمي لتبرز . وهذا يتطلب على حجة قوية في اتجاه الحصول على قدر من التزام الإدارة العليا تجاه أى خطة للتغيير .

يتضمن مدى أو عمق التنفيذ مسألة التدخل ، ويتعلق بالسؤال الاتى : هل يلزم أن يوجه برنامج التغيير نحو المنظمة بأكملها ، أم للوحدات أو الجماعات أو الأفراد؟ سنعرض مجموعة من نماذج تدخلات التغيير والتطوير التنظيمي القائمة على أساس المجموعات المستهدفة في الفصل الذى يلى .

التقويم : تشمل الشريحة الأخيرة من نموذجنا الوارد في شكل (١٩ - ٤) التقويم . لم يحدث أن أجريت دراسات تقوم على أساس علمى لتقويم نجاح أو فشل محاولات التغيير إلا مؤخراً ^{٤٩} ، حيث إن أغلب ما كتب حول تقويم جهود التغيير والتطوير التنظيمي يستند إلى الشواهد المضممة بالحساس لمبادئ أسلوب معين أو منهج أو نموذج بعينه . وقد نتجت من هذه النزعات دعائى متطرفة يتفق برامج معينة على الأخرى .

ولهل اسباب الفوضى المزاج من التأييد التقديرى ، وندرت الدراسات القائمة على اصص علمية للتغيير والتطوير - واضحة وجلية . أولاً : من الصعوبة بمكان إجراء دراسات ميدانية على مدى فترة زمنية دين حدوث تغييرات جوهرية ، يتعدى التحكم فيها ، وتفسد نتائج التغيير المزيج ، وتتحقق اشتراك كثير من الباحثين في الدراسات العرضية اللازمة .

ثانياً : يصعب على الأشخاص الذين يملكون مهارات في مجال البحث الدخول في للمنظمات والقيام بقوى يماث سليمة : إذ أن للمديرين المحاسنين يحسنون بالقلق تجاه توقف العمليات العادية في حالة تطفل الباحثين الذين يمتنعون - فى بعض الأحيان - عن مناقشة المشكلات بصورة مفهومة وقابلة للتطبيق العمل .

أخيرا، كثير من المديرين الممارسين غير مستعيقين من مغزى جهد التغيير أو التطوير، وذلك لعدم تحديد أهداف هذا الجهد بصورة واضحة.

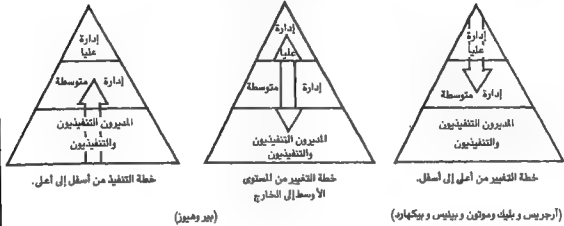
بالرغم من المشكلات المرتبطة بعملية التقويم، هناك مؤشرات بوجود أعمال بحث سليمة ودقيقة تجرى حول التغيير والتطوير التنظيمي. كما بدأت تظهر علامات فيما كتب حول هذا الموضوع، تشير إلى أن الإداريين الممارسين والباحثين قد بدؤوا في العمل سويا بصورة مكثفة بغرض تحسين برامج التغيير والتطوير الجاري تنفيذها. ولا يمكن أن تتوافر معلومات مرتدة إلا من خلال التقويم، مما يؤدي إلى تحقيق التحسينات المطلوبة.

تناولنا في الفصل الثاني بعض الأساليب المستخدمة في إجراء تقويم للتغيير والتطوير التنظيمي. ومن الممكن أن يتضمن التقويم استخدام المقابلات أو استبيانات التقويم الذاتي أو الملاحظة أو السجلات أو تقارير الحالات الحرجة. ولعل من الواضح أن هناك حاجة إلى استخدام مجموعة مؤلفة من هذه الطرق، إذا كان ذلك ممكنا، حتى يمكن الوصول إلى صورة صادقة لنتائج تلك الجهود. ويتم إعادة المعلومات المرتدة من عملية التقويم إلى طور الضغط لأحداث التغيير، وطور التنفيذ في نموذجنا. هذا الربط بين التقويم ومرحلة الضغط والتنفيذ ضروري لتحديد حجم ومعرفة أى تغييرات حدثت في منظمة ما، أو جماعة أو فرد من الأفراد، كما يساعد المدير في معرفة ما إذا كانت قوة التدخل فعالة في تحقيق الأهداف المطلوبة.

موجز للمدير:

- ١ - لا بد من ملامسة أى محاولة للتغيير والتطوير التنظيمي مع الأهداف المرجوة بدقة وعناية. وما لم يتم تحديد الأهداف بوضوح، فإن اختيار النهج والأساليب المناسبة والذي المناسب للتدخل سيكون غير موضوعي.
- ٢ - يركز التغيير والتطوير التنظيمي على قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية والتحديات التي تطرأ على الأنماط السلوكية للعاملين.
- ٣ - من المداخل النظرية للتغيير دراسة العلاقة المتبادلة بين التغيرات في التركيبة التنظيمية والتقنية والأفراد. ففي أغلب الأحيان تصاحب التغيير الذي يحدث في واحدة منها تغييرات في الأخرى. وعلى ذلك، فتؤثر التغيرات في البنية التنظيمية على التقنية والأفراد. وينبغي على المديرين تهيئة أنفسهم لمثل هذه النتائج.
- ٤ - يتناول مدخل «القوة» للتغيير، ثلاثة أساليب هي: الأسلوب النطرد والمشارك والمفروض، ويورد قرينر (Greenner)، مفتش هذا الأسلوب، بعض الشواهد التجريبية التي تؤيد دعواه بأن أسلوب المشاركة هو أكثر الأساليب فعالية، على أن لديه إلى احتمال ألا يكون أسلوب المشاركة عمليا، أو ليس من الحكمة في شيء تطبيقه.
- ٥ - يستلزم أى أسلوب من أساليب التغيير تخطيطا ومعرفة بالكيفية التي تتوزع بها القوة ومراعاة للعلاقات واهتماما بالسرعة التي يتم بها التغيير. وتؤلف هذه العوامل الأربعة الخيط المشترك التي تجدها في كل المناقشات التي تدور حول التغيير.
- ٦ - قدم دالتون منظورا جديدا للتغيير، يؤكد أن التغيير هو عبارة عن عملية تعلم ذاتي واجتماعي. وهناك عنصران شرطيان لأي شكل من أشكال التغيير، هما: التوتر والحاجة إلى التغيير بمبادرة من وكيل (وسيط) للتغيير في مركز اجتماعي مرموق. وحسبما يتوافر هذا الشرطان، تظهر عملية التغيير في أشكالها المختلفة. وتتضمن المتطلبات الأساسية لأحداث التغيرات المطلوبة في وضع أهداف محددة، وتغيير في العلاقات أو الروابط الاجتماعية، واكتساب احترام الذات والاستسلام (Internalization).
- ٧ - لا بد من الاهتمام بظاهرة نقل المعرفة في أغلب محاولات التغيير والتطوير، خاصة عندما يتم التدريب أو تعقد حلقات للتطوير بعيدا عن محيط العمل، ويعود المشاركون إلى مواقع عملهم بعد أن يكونوا قد اكتسبوا تجربة ومعارف جديدة. كما يلزم أيضا أخذ أسس التعلم والنشء المراد تعلمه في الاعتبار. ومن الأسس الهامة الواجب أخذها في الاعتبار - الدافعية ونظام الحوافز والمشاركة الفعالة. زيادة على ذلك، يتعين على المدير أن يأخذ في اعتباره العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي - وكيف يمكن تعلمها بصورة فعالة؟

شكل ١٩ - ١٠ ثلاثة مواقع محتملة لتطبيق التغيير التنظيمي



ه يبدأ التغيير في اتجاه رؤس الأسم

- ٨ - يعرض نموذجنا الوارد في شكل ١٩ - ٤ منظورا شاملا للتغيير يركز على: التشخيص، ووضع الأهداف، واتخاذ القرارات، والتفويض، والتفدية المرتدة. إن التقويم، عبر كل هذه الأَطوار الثمانية، ضروري لتحقيق التوافق بين الأهداف والنتائج النهائية. ولكل من هذه المراحل أهميتها ويلزم اتباعها بدقة بدلا من الاكتفاء بإعلان نجاح محاولات التغيير والتطوير التنظيمي. فالنموذج - في جوهره - هو الطريقة العلمية للتغيير والتطوير.
- ٩ - يتدخل وكلاء (وسطاء) التغيير من داخل المنظمة أو من خارجها، ويلعبون أدوارا مختلفة في عملية التغيير. لوكيل التغيير قيم وخصائص ذاتية ومعارف تؤثر في أسلوب التدخل الذي يتبعه والطريقة التي يستخدم بها هذا الأسلوب. ومن بين الخصائص الهامة والأساسية لوكيل التغيير توفر القدرة على إقامة علاقات طيبة داخل المنظمة مع الأشخاص الذين سيُعرضون للتغيير والتطوير.
- ١٠ - تتميز المقاومة للتغيير بأنها سريعة الانتشار ولابد من تفسيرها على أساس أنها مؤشر لمشكلة ما عند إجراء التغيير والإعداد له. وبناء على ذلك يتعين على المديرين إعداد خطط لتخفيف حدة المقاومة، وعليهم ألا يضيعوا الوقت في التفكير في اتجاه التخلص من المقاومة نهائيا. ومن الأسباب الرئيسية للمقاومة الارتباك المحتمل في أنماط التفاعل الاجتماعي القائمة، والخوف من حدوث خسائر مادية، والارتباك والخوف من المجهول.
- ١١ - يركز النموذج الوارد في شكل (١٩ - ٤) على أهمية معرفة الإدارة بالأساليب المختلفة التي يمكن أن تكون فاعلة، فيما يقدم النموذج (١٩ - ٨) مثالا للتطبيق اللازم بين التغيير المطلوب في السلوك وأساليب التغيير. فالتغييرات الجوهريّة تتطلب أنماطا للتدخل تختلف عن تلك التي تتطلبها التغييرات الطفيفة أو البسيطة. لذلك يتعين على الإدارة النظر في مدى أهمية التغييرات المطلوبة، وما هي الأساليب المناسبة لحدوث الدرجة المحددة أو المدى المحدد للتغيير في السلوك، إذ غالبا ما ينتج عن العشوائية في التروا بين الأساليب والتغييرات المطلوب إجراؤها عدم الحصول على النتائج المراد تحقيقها.
- ١٢ - على المديرين أن يتبنوا التقويم العلمي لجهود التغيير والتطوير التنظيمي. ومن المؤكد أن عملية التقويم تسبب بعض الارتباك داخا. للمنظمة، إلا أن الخسارة المترتبة على التقويم السطحي، أو عدم التقويم، ستكون أكبر نتيجة لحذف هذه المرحلة الهامة في نموذجنا. ولن تكون جهود التغيير والتطوير في التنظيمي فعالة إلا من خلال اتباع إجراءات التقويم السليمة. أما التسليم بفعاليتها تحت أي ظروف أخرى، فيعني التخلي عن مسؤولية الرقابة التي عهد بها أصحاب المؤسسة لإدريها.

أسئلة للمراجعة :

- ١- في أي الحالات أو الظروف يكون أسلوب التغيير المنفرد أكثر فاعلية؟
- ٢- لماذا يمثل التشخيص جزءاً أساسياً لأي جهد للتغيير والتطوير التنظيمي؟
- ٣- لماذا يهتمون على المديرين صياغة أهداف البرامج التغيير والتطوير التنظيمي في منظماتهم؟
- ٤- لماذا يكون التزام الإدارة العليا مهما بالنسبة لبرامج التغيير والتطوير التنظيمي؟
- ٥- ماذا تعني عبارة «نقل التعلم»؟
- ٦- لم يكون لوكلاء التغيير أهمية في برامج التغيير التنظيمي؟
- ٧- أورد أمثلة للعوامل المختلفة المتعلقة بمقاومة جهود التغيير.
- ٨- بين كيف يمكن للتقيد المالية أن تحول دين النجاح المؤمل لجهود التغيير والتطوير؟
- ٩- ما هو التطوير التنظيمي؟
- ١٠- بين لماذا يعتبر التوتر شرطاً أساسياً للتغيير المستحث.

حالة دراسية عن التغيير هيوليت باكارد تجدد ثقافتها

أصبحت شركة هيوليت بأكارد بالفعل شيخاً هرمًا بين كبرى شركات التقنية المتطورة بمنطقة سيليكون فال في كاليفورنيا. لقد أسست هذه الشركة قبل ٤٥ عاماً. وما زالت تدار بواسطة مهندسين يركزون على المخترعات التقنية، و يصممون معدات تتوافق مع مواصفات واحتياجات كل زبون على حدة، وتطرح أسعاراً باهظة على كل وحدة تنتجها. اعتادت هيوليت باكارد التعامل مع عدد محدود ممن يستخدمون معداتنا والذين يتميزون بدرجة عالية من التطور والاستعداد لأن يدفعوا مبالغ طائلة نظير الحصول على تطبيقات فريدة في مجال الحاسب الآلي، وقد عرفت الشركة، تقليدياً، بنظر مثل هذه التطبيقات لأحدى الجهات المستخدمة ومن ثم وجدت مستفيدين آخرين يحتاجون لنفس هذه التطبيقات. وقد أبرزت البيئة التنظيمية للشركة هذا التوجه خلال فترة الثمانينيات. فأوردت مجلة فوربز أن الشركة قد أظهرت إعراس والمكاتب المتجاورة حيث يقوم المهندسون بالاختراع الفنى وأيجاد السوق لها بسؤال زميله هنا الذى يحتاجه؟ وقد كانت النتيجة إنشاء مجموعة من الأقسام المستقلة يقوم كل منها بأداء ما يخصه من عمل.

على أن الظروف في مجال تسويق الحاسبات الآلية، من جهة ثانية، قد تغيرت تغييراً مفاجئاً، وأن أسواق هيوليت باكارد قد تجمعت حيث أصبح المشترون لعمداًتها المكتسبية يحتاجون إلى الحاسبات الشخصية أيضاً. كذلك أصبح إلزاماً عليها، إن أرادت البقاء والنمو، أن توفر احتياجات ما يسميه بعض العاملين فيها «الجمهور العريض»، أى الزبائن من غير المهندسين أو الفنيين والذين لا يتمتعون بالثقافة العالية التي تتوفرها الشركة فيمن يستخدم منتجاتها.

إن سوق الحاسبات الشخصية، الذى دخلته الشركة بحاسباتها الشخصية طراز ١٥٠، لا يتوافق -بسببساطة- مع أسلوب وطريقة هيوليت باكارد. فالخاليا المستنسخة ذات أهمية قصوى في المقام الأول، حيث يلزم أن يكون كل شيء متوافقاً مع نظم التشغيل المختلفة (IBM - Dos and MS)، وقد كانت هيوليت باكارد تفتخر بأبداعها وليس بالتقليد. ثانياً، القصور بقى بالقضية الحاسبات الشخصية في غاية الأهمية إذ أن المنتج لا يمكنه تسويق نفسه على أساس مواصفاته الفنية فقط. فيتأكد أحد نواب الرئيس في شركة هيوليت باكارد أنه قام بزيارة أحد العملاء المحتملين، وهو محام يحتاج إلى معالجة الكلمات، وصار يتحدث بزهو حول الفضائل الفنية للحاسب الشخصى طراز ١٥٠ مشيراً، في النهاية، إلى أن الوحدة تعمل أسرع من جهاز أى بى إم ٢٠٢. ميفاهيرتز. وهناك سأل المحامى للطرب «ماهى الميفاهيرتز؟ إننى بحاجة إلى استخراج وثائق، مامى الأشياء التي يمكن أن يوفرها لى هذا الجهاز؟»

قامت مؤسسة ماكنتزي وشركاته بتبني شركة هيوليت باكارد، في بداية الثمانينيات، إلى أنها لن تستمر في سوق الحاسبات الشخصية عالم تحدث تغييرا في توجهها. وفي يوليو عام ١٩٨٤م بدأت الشركة في إجراء تغيير تنظيمي على نطاق واسع لتمكين من المنافسة في سوق الحاسبات الشخصية. أولا : قامت الشركة بتحديد تنظيمها الرسمي حيث تم تعيين مدير تنفيذي جديد مفوض بتركيز السلطة حتى يتمكن من تمركز الترجمة الاستراتيجية للشركة. كما أنشأت الشركة قسما للتسويق، ودمجت كل أقسام البيع؛ لتبدأ في توفير حلول، وليس بيع مجموعة معدات فقط. ثانيا : أنشأت الشركة قسما للحاسبات الشخصية تحت رئاسة سارول يانسوني (Cyril Yansouni) الذي جاء بتصوير خاص لتسويق إنتاجه. كما أخطر المهندسون بأن تطور المنتج يجب أن يبدأ بوضع تصور للمزايا التي يرتجيبها المستخدم المنتج لا على أساس الابتكار التقني أو الفني. وقد شملت المنتجات التي يقوم بتطويرها هذا القسم حاسبا شخصيا ينافس الأنواع التي تنتجها إى بي إم (IBM)، وعلبة الليزر باللغة التطور. وقد راجت هذه المنتجات رواج كبير استندت به شركة هيوليت باكارد موقفها في السوق.

لقد كان للتغييرات التي أجرتها شركة هيوليت باكارد في قسم الحاسبات الشخصية تأثير على بقية أقسام الشركة. فقد أنشأت الشركة مجموعة عمل رئيسية تكون مهمتها تحديد المجال الشامل لمنتجات الشركة، واختبار المعدات والحاسبات الآلية الصغيرة وملحقاتها إلى جانب الحاسبات الشخصية أمام مجموعة أكبر من العاملين بالشركة. ما زالت الشركة بحاجة للعمل في هذا الاتجاه. فالاستمرار والموافاة في الأسواق الجديدة يتطلب إجراء قدر كبير من التغيير في البنية والقيم المتعمدة بقراءة القدم. وسيتمثل التحدي في الإبقاء على تلك التي أثبتت جدواها بالنسبة للشركة خاصة تلك المتعلقة بالتركيز على التقدم التقني في مجال الحاسبات الآلية وتطور توجه قوى تسويقها بصورة تنبئ لها إمكانية منافسة شركة إى بي إم والشركات الأخرى بفعالية.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - باستخدام (شكل ١٩ - ٤) ناقش العوامل (القوى) التي تؤثر في شركة هيوليت باكارد.
- ٢ - ماهي المجالات الرئيسية للمشكلات التي تواجهها الشركة؟
- ٣ - ماهي الأهداف المتوخاة من التغيير الذي أحدث؟
- ٤ - اذكر وصف بعض استراتيجيات التغيير التنظيمي التي يمكن للشركة استخدامها لتحقيق أهدافها الجديدة.

حالة عن التغيير الاتوماتية والسلوك التنظيمي

خطا اصحاب الصناعات في الولايات المتحدة والبلدان الصناعية الأخرى خطوات مذهلة نحو الاتوماتية الشاملة للعمل في مجال الصناعة. بعد محاولات تطويرية استمرت لفترة طويلة من الزمن، حيث غزت المعدات التي تعمل ذاتيا -الصناعة بشكل خطير في الوقت الحاضر. ففي شركة كرايسلر مثلا. تقوم معدات اللحام التي تعمل ذاتيا بلحم ألواح الحديد المشكلة لتصبح جسما لسيارات كس (K-Cars) مما أدى إلى زيادة معدل الانتاج من خمسين سيارة إلى خمس وستين سيارة في الساعة. كما تستخدم شركة لوكهيد الإنسان الآلي في دهن وإنتاج الطائرات. و يقدر بعض الخبراء أن حوالي ٤٥ مليون وظيفة أو ٢٤ ٪ من كل الوظائف -سقد تتأثر من الاتوماتية في المصانع والمكاتب في عام ٢٠٠٠م.

إن العوامل الدافعة للاتجاه نحو الاتوماتية عديدة ولكنها ليست صعبة الفهم أو الاستيعاب. فالتقدم والتطورات في مجال تقنية الحاسب الآلي، والتي تمثل لب هذه الحركة، هي التي وفرت إمكانية استخدام الحاسب الآلي بتكاليف أقل. وتستعمل الدوائر المتكاملة للحاسب الآلي، مع الانخفاض المستمر في تكاليف استخدام طاقة الحاسبات الآلية والتي ظلت تنخفض بمعدل ٥٠ ٪ كل ثلاث سنوات في الوقت الحاضر، ستجعل عملية التصنيع بوساطة الحاسبات الآلية في متناول الأيدي حتى بالنسبة للشركات الصغيرة الآن. هناك قوى دافعة أخرى نحو الاتوماتية تتمثل في اتجاه الإدارة نحو تحسين جودة المنتج. ونظرا لدقة وانتظام معدات اللحام التي تعمل ذاتيا في كرايسلر وبعض الشركات اليابانية لصناعة السيارات، فقد أدت هذه المعدات إلى تحسين جودة المنتج بصورة ملموسة.

أخيرا، ساعدت الاتوماتية في إمكانية جعل وظائف العاملين أكثر متعة. فالوظائف التي تم إحلال المعدات التي تعمل ذاتيا محلها، مثل الإنسان الآلي، الوظائف الفكرارية والمرهقة والمملة. و يتعين على المديرين أن يتجهوا نحو تصميم الوظائف ذات التحدي للقدرة العاملين والتي تتميز بالاستقلالية والتنوع. لأن مثل هذه الوظائف قد تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة الانتاجية. سيكون للاتوماتية تأثيرات إيجابية، وسلبية، على سلوك العاملين تماما مثلما يحدث بالنسبة لأغلب برامج التغيير التنظيمي. ولا يتوقع الباحثون في مجال الاتوماتية أن يؤدي إحلال المعدات التي تعمل ذاتيا محل الإنسان إلى زيادة البطالة، بل بالعكس من ذلك فلهذه يتوقعون إعادة تصميم العمل الحال ومهارات العمل بصورة جارية واستخدام مهارات جديدة بمعدلات متزايدة.

قد يكون لحركة ترفيع الوظائف هذه آثار شاملة. فقد اكتشف عمال النسيج في مؤسسة اسبرنغ ميلز (Spring Mills Corp) للفضل -حشلا- أن الخول الآلي الجديد أقل خطورة، وأن تشغيله أكثر متعة من تشغيل النول المتحرك غير الآلي، والذي كان يعمل به لفترة طويلة. لقد أصبحت معرفة الكيفية التي تعمل بها الماكينات وصيانتها الآن جزءا من وظيفة عامل النسيج. كما أدى استخدام آلات معالجة الكعكات في المجال المصرفي إلى التمتع بانداز العمل بالنسبة للعاملين للحد الذي جعل أعمال البحث وكتابة التقارير جزءا من وظائفهم. وفي الطرف الآخر، ينتبها مديرو شركة جنرال موتورز بأن نسبة الحرفيين المهرة قد ترفع من ١١ ٪ حاليًا إلى أكثر من ٥٠ ٪ بحلول عام ٢٠٠٠ للميلاد. ونتجه هذه التقنية الحديثة نحو توفير الوظائف بحيث تصبح للمنتجات الأمريكية منافسة للمنتجات المستوردة.

أما من الجانب السلبي، فسيؤدي الاتجاه للتزايد نحو الاتوماتية إلى تغيير جوهري في كثير من مواقع العمل، مما قد يتطلب تكيف المنظمات والعاملين على السواء. أولا -لا يتطلب ترقية الوظائف والمهارات من المحترفين إعادة تدريب أعداد كبيرة من العاملين. فالتدريب باهظ التكاليف بالنسبة لكثير من المنظمات ويتوقع أن تزيد تكلفته مستقبلا. ثانيا -اتجهت الاتوماتية نحو الوظائف الوضيعة والخطرة والمملة، ومع ذلك فقد تؤدي إلى الاستغناء عن عاملين، فيما تتطلب آخرين لتولى أعمال تكون المسؤولية الأساسية فيها ملازمة ومراقبة المعدة فقط. وبعبارة أخرى قد يكتشف بعض العاملين أن الاتوماتية قد وضعتهم في وظائف محصورة ومحدودة.

من الممكن أن تسبب الاتوماتية مشكلات صحية أيضا: إذ يسبب الجلوس أمام شاشة الطابعة لساعات طويلة إرهاقا للنظر والمعق والظهر. كما يمكن أن يسبب المعدة الجديدة المستخدمة في العمل تزايد ضغط العمل. ويتمثل إحدى المشكلات التي برزت في هذا الجانب في أن فرص الاستفادة من المعدة، من قبل الآخرين تكون محدودة، إذ أن المديرين يقومون بإجراء تصحيح وتعديلات لانهائية لها في اللقطات

والتقارير التي يمكن عملها بواسطة آلة معالجة الكلمات، وذلك لإمكانية عمل تعليقات بصورة مستمرة في تلك الآلة. كما أن الزيادة في الإنتاجية الناتجة عن المعدات التي تحمل ذاتياً، تدفع المديرين إلى محاولة الإنتاج أكثر فاكثراً. وقد شكوا كثير من موظفي الهاتف والموظفون الذي يستقبلون شكاوى الجمهور من الضغط للزليد عليهم بشأن المستويات العالية من الانتاجية.

من المشكلات المرتبطة بالآوتوماتية أيضاً أن بعض العاملين الذين يتعاملون مع المعدات التي تحمل ذاتياً يقامون التغيير. ومن الواضح أن هذا الموقف يحدث مراراً من جانب العاملين القدامى الذين أمضوا سنوات في أداء العمل وتمرسوا فيه وعليهم أن يتغيروا بصورة جذرية. وأشارت التقديرات في هذا المجال إلى أن هذه المقاومة قد تدفع بأكثر من ٢١٥٪ من العاملين المختارين بالتغيير إلى ترك المنظمة.

أخيراً أثارت الآوتوماتية استياء كثير من النقابات. وقد طالب الاتحاد الدولي لعمال الكهرباء في شركتي جنرال اليكتريك وستيفن هاوس أن يتم إشعارهم سلفاً بأي تغييرات تقنية وبتكوين فرق عمل من النقابات والإدارة لمناقشة التغييرات التي ستحدث في اتجاه «أتمتة العمل وإبادة وإيهم حول إعادة تدريب العاملين ومناقشة مشكلات السلامة بالنسبة للمعدات الجديدة. كما توصل اتحاد عمال صناعة السيارات إلى اتفاق بعدم استخدام الشركات للتقنية المتطورة كمبرور لتحويل وظائف النقابة إلى عاملين في الإدارة. وبينما كان من المتوقع ألا تعارض النقابات الآوتوماتية عن عمد إلا أنه من المحتمل حدوث صراعات عمالية عندما تحاول نقابات العاملين في المجال الصناعي تنظيم العاملين من نوى الياقات البيضاء في نقابات كتكمو يضى لهم عن فقدان الحتمل لعضو يتهم في تنظييمات العاملين في مجال صناعة السيارات.

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما هي العوامل الدافعة للتغيير في هذه الحالة ؟
- ٢ - ماهي المشكلات التي ستواجه الإدارة عند استمرار هجمات حركة «أتمتة العمل في المصانع والمكاتب؟ هل هناك أي مشكلات ضمن تلك المشكلات المحتملة أهم من غيرها؟ اشرح.
- ٣ - أين تكمن مصادر المقاومة للتغيير التي يتوقع أن يواجهها المديرين ؟
- ٤ - لماذا يتنبأ الخبراء في مجال الآوتوماتية بأنها ستشكل تحدياً لنظام التعليم عندما بنفس القدر الذي تشكل به تحدياً للإدارة ؟

المصدر : L. Edison: "Slaves to Industry", *Across the Board*, July-August 1981, and "The Speed up in Automation", *Business Week*, August, 3, 1981, p. 82.

Notes :

1. Adapted from Carol Hymowitz, "Tradition Bound Alcoa Develops Training To Challenge Concern's Old-Boy Network," *Wall Street Journal*, November 15, 1983, p. 1.
2. See M. Beer, **Organizational Change and Development** (Glensview, Ill.: Scott, Foresman, 1980); E. F. Huse, **Organizational Development and Change** (St. Paul, Minn.: West 1975); N. Margulies and A. P. Raia **Conceptual Foundations of Organizational Development** (New York: McGraw-Hill, 1978).
3. W. Warren Burke and Warren H. Schmidt, "Management and Organizational Development," **Personnel Administration**, March 1971, p. 45.
4. George Strauss, "Organizational Behavior and Personal Relations," **A Review of Industrial Relations Research** (Madison, Wis.: Industrial Relations Research Association, 1970), pp. 189-70.
5. Harold J. Leavitt, "Applied Organization Change in Industry: Structural, Technological, and Human Approaches," in **New Perspectives in Organization Research** (New York: John Wiley, 1964).
6. Larry E. Greiner, "Patterns of Organization Change," **Harvard Business Review**, May-June 1967, pp. 119-30.
7. Ibid.
8. Paul C. Agnew and Frances L. K. Hus, "Introducing Change in a Mental Hospital," **Human Organization**, Winter 1960, p. 168.
9. These four main threads are carefully documented by Larry E. Greiner and Louis B. Barnes, "Organization Change and Development," in **Organizational Behavior and Administration**, edited by Paul R. Lawrence, Louis B. Barnes, and Jay W. Lorsch (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1976), pp. 825-26.
10. Kurt Lewin, "Group Decision and Social Change," in **Readings in Social Psychology**, edited by T. Newcomb and E. Hartely (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1947).
11. Greiner and Barnes, "Organization Change and Development," p. 827.
12. Gene D. Dalton, "Influence and Organizational Change," paper read at a conference on organization behavior models, Kent State University, Kent, Ohio, 1969.
13. Robert H. Guest, **Organizational Change: The Effect of Successful Leadership** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1962).
14. Stanley E. Seashore and David G. Bowers, **Changing the Structure and Functioning of an Organization** (Ann Arbor: University of Michigan Survey Research Center, Monograph No. 33, 1963), p. 18.
15. "O. H. Mowrer, **The New Group Theory** (Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1964).
16. Jerome Frank, **Persuasion and Healing** (New York: Schocken, 1963), p. 132.
17. Guest, **Organizational Change**.
18. Seashore and Bowers, **Changing the Structure and Functioning of an Organization**.
19. Dalton, "Influence and Organizational Change."
20. E. A. Fleishman, E. F. Harris, and H. E. Burt, **Leadership and Supervision in Industry** (Columbus, Ohio: Bureau of Educational Research, Ohio State University, 1955).
21. Fritz J. Roethlisberger and W. J. Dickson, **Management and the Worker** (Cambridge, Mass.: Harvard University, 1939).

22. Joseph Tiffin and Ernest J. McCormick, **Industrial Psychology** (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1965), pp. 280-82; Kenneth N. Wexley, "Personnel Training," in **Annual Review of Psychology** (Washington, D.C.: American Psychological Association, 1984), pp. 519-51.
23. H. Baumgartel, G. J. Sullivan, and L. E. Dunn, "How Organizational Climate and Personality Affect the Payoff from Advanced Management Training Sessions," **Kansas Business Reviews**, 1978, pp. 1-10.
24. Ernest R. Hilgard, **Theories of Learning** (New York: Appleton-Century-Crofts, 1956).
25. R. M. Gagne, "Military Training and Principles of Learning," **American Psychologists**, June 1962, pp. 83-91.
26. Ibid.
27. A discussion of power equalization versus power expansion is found in Arnold Tannenbaum, **Control in Organizations** (New York: McGraw-Hill, 1968).
28. Peter M. Blau and W. Richard Scott, **Formal Organizations** (San Francisco: Chandler, 1962), pp. 250-53.
29. "Survival in the Basic Industries," **Business Week**, April 26, 1982, pp. 74-84.
30. See G. P. Latham, L. L. Cummings, and T. R. Mitchell, "Behavioral Strategies to Improve Productivity," **Organizational Dynamics**, Winter 1981, pp. 14-22; A. Patton, "The Coming Flood of Young Executives," **Harvard Business Review**, September-October 1976, pp. 56-68; and "How to Promote Productivity," **Business Week**, July 24, 1981, pp. 146-51.
31. Wexley, "Personnel Training"; K. N. Wexley and G.P. Latham, **Developing and Training Human Resources in Organizations** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1981); A. P. Goldstein, "Training in Work Organizations," in **Annual Review of Psychology** (Washington, D. C.: American Psychological Association, 1980); R. J. Klimoski, "Needs Assessment For Management Development," Annual Meeting of the American Psychological Association, 1982.
32. Beer, **Organization Change and Development**, pp. 77-78, 219-24.
33. Margulies and Raia, **Conceptual Foundations of Organizational Development**, pp. 108-14.
34. Alan C. Filley, Robert J. House, and Steven Kerr, **Managerial Processes and Organizational Behavior**, 2nd ed. (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1976).
35. N. M. Tichy, "Agents of Planned Social Change: Congruence of Values, Cognitions, and Actions," **Administrative Science Quarterly**, March 1974, pp. 164-82.
36. Wendell L. French, Cecil H. Bell, Jr., and R. A. Zawacki, **Organizational Development Theory, Practice and Research** (Dallas: BPI, 1978).
37. Huse, **Organization Development and Change**, p. 113.
38. Dalton, "Influence and Organizational Change."
39. Edwin A. Locke, N. Cartledge, and J. Koepsel, "Motivational Effects of Knowledge Results: A Goal-Setting Phenomenon," **Psychological Bulletin**, 1968, pp. 474-85; E. Locke K. Shaw, L. Saarl, and G. Latham, "Goal Setting and Task Performance: 1969 to 1980," **Psychological Bulletin**, 1981, pp. 125-152; Wexley, "Personnel Training."
40. J. P. Kotter and L. A. Schlesinger, "Choosing Strategies for Change," **Harvard Business Review**, March-April 1978, pp. 106-14.
41. Lester Coch and John R. P. French Jr., "Overcoming Resistance to Change," **Human Relations**, Winter 1948, pp. 512-32.
42. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, **Developing Organizations: Diagnosis and Actions** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969).
43. Stephen J. Carroll, Frank T. Paine, and John M. Ivancevich, "The Relative Effectiveness of Alternative Training Methods for Various Training Objectives," **Personnel Psychology**, Fall 1972, pp. 495-509; Wexley, "Personnel Training."
44. James Mann, "Effectiveness of Emotional Role-Playing in Modifying Smoking Habits and Attitudes," **Journal of Experimental Research in Personality**, June 1965, pp. 84-90.

45. W. M. Fox, "A Measure of the Effectiveness of the Case Method In Teaching Human Relations," **Personnel Administration**, July–August 1963, pp. 53–57.
46. Wexley, "Personnel Training", R. W. Gill, "A Trainability Concept for Management Potential and an Empirical Study of the Relationship with Intelligence for Two Managerial Skills," **Journal of Occupational Psychology**, 1982, pp. 139–47; D. L. Zink, "Standards for Time Taken in Self-Paced Training," Annual Meeting of the Human Factors Society, 1982; A. I. Siegel, "The Miniature Job Training and Evaluation Approach: Additional Findings," **Personnel Psychology**, 1983, pp. 41–56; R.J. Terborg, "Interactional Psychology and Research on Human Organizations," **Academy of Management Review**, 1981, pp. 569–76.
47. Chris Argyris, **Intervention Theory and Method: A Behavioral Science View** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1970); Warren G. Bennis, **Organization Development: Its Nature, Origins, and Prospects** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1969); Robert R. Blake and Jane S. Mouton, **Building a Dynamic Organization through GRID Development** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1969); Richard Beckhard, **Organization Development: Strategies and Models** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1969).
48. Michael Beer and Edgar F. Huse, "A Systems Approach to Organizational Development," **Journal of Applied Behavioral Science**, 1972, pp. 79–101.
49. Wexley, "Personnel Training"; Wexley and Latham, **Developing and Training Human Resources**; R. A. Snyder, C. S. Raben and J. L. Farr, "A Model for the Systematic Evaluation of Human Resource Development Programs," **Academy of Management Review**, 1980, pp. 431–44; R. T. Golembiewski, K. R. Billingsley, and S. Yeager, "Measuring Change and Persistence in Human Affairs: Types of Change Generated by OD Designs," **Journal of Applied Behavioral Science**, 1978, pp. 133–57.
50. See R. B. Dunham and F. J. Smith, **Organizational Surveys** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1979); recent issues of **Academy of Management Journal**, **Academy of Management Review**, **Organizational Dynamics**, and the **Journal of Applied Behavioral Sciences**.

Additional References :

- ARGYRIS, C., and D. A. SCHON. **Organizational Learning: A Theory of Action Perspective**. Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1978.
- BECKHARD, R. "Strategies for Large System Change." **Sloan Management Review**, Spring 1975, pp. 43–55.
- BECKHARD, R., and R. T. HARRIS. **Organizational Transitions: Managing Complex Change**. Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1977.
- HARRIS, STANLEY G., and ROBERT I. Sutton, "Functions of Parting Ceremonies in Dying Organizations." **Academy of Management Journal**, March 1986, pp. 5–30.
- LEVINSON, H. **Organizational Diagnosis**. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1972.
- MARGULIES, N., and J. WALLACE. **Organizational Change**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1973.
- MARKS, MITCHELL L., PHILIP H. MIRVIS, EDWARD J. HACKETT, and JAMES F. GRADY, JR. "Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism," **Journal of Applied Psychology**, 1986, pp. 61–69.
- PFEFFER, J., and A. DAVIS–BLAKE, "Administrative Succession and Organizational Performance: How Administrator Experience Mediates the Succession Effect." **Academy of Management Journal**, March 1986, pp. 72–83.
- RICE, ROBERT W., DEBRA INSTONE, and JEROME ADAMS. "Leader Sex, Leader Success, and Leadership Process: TWO Field Studies," **Journal of Applied Psychology**, February 1984, pp. 12–31.
- SCHIN, V. E., and L. E. GREINER, "Can Organizational Development Be Fine Tuned to Bureaucracies?" **Organizational Dynamics**, Winter 1977, pp. 48–61.
- TOFFLER. **A Learning for Tomorrow**. New York: Random House, 1974.
- ZALTMAN, G., R. DUNCAN, and J. HOLBEK. **Innovations and Organizations**. New York: Wiley, Interscience, 1973.

تطبيقات مختارة في التغيير والتطوير التنظيمي

تأمل في الأمثلة التالية :

« تؤمن شركة آي بي إم (IBM) إيماناً راسخاً بتنظيم الإبداع . فبرنامج الزمالة في الشركة هو أحد أفكار مؤسس الشركة توماس واتسون (Thomas Watson) كدافع لاستمرار التغيير والتطوير . وهناك مجموعة من ٤٥ زميلاً بالشركة ، قائمة في أي وقت من الأوقات تتمتع بمطلق الحرية لفترة خمس سنوات يمكنها تطبيق أي فكرة بهدف إعادة التنظيم بشكل جذري . وقد وصفوا بعدة أوصاف، مثل : الخوارج والريكيالين والمزعجين والحالين والمباقرة .

« في شركة دلتا للنقل الجوي يسير العمل الجماعي ، ولاء العاملين ، وخدمة الزبائن جنباً إلى جنب . وتأكيداً لجو العمل الصحي ، نادراً ما يتم تسريع عاملين بها حتى في فترات الركود . وبدلاً من تسليم الانذارات (الكارت الأحمر) ، يتم نقل العاملين من وظيفة إلى أخرى ، فمن الممكن أن تجد موظف صرف التذاكر والطيار -مثلاً- يعملون في نقل الحقايب . ونتيجة لذلك أصبحت هناك درجة من الاخلاص والولاء لدى المسافرين تحسد عليها من قبل شركات الطيران الأخرى .

« قامت مؤسسة رولم (RoIm) ، إحدى شركات نظم الحاسبات الآلية بولاية كاليفورنيا مؤخرًا ، ببناء مركز رياضي بلغت تكلفته مليون دولار لراحة العاملين وممارسة الرياضة وتعلم الرقص أو تعريض أجسامهم لأشعة الشمس في الردهة . كما يمنح العاملون ، كل ست سنوات ، إجازة لفترة ثلاثة أشهر مدفوعة الأجر حتى يستعيد الموظف نشاطه الفكري والإبداعي .

« يتجمع العاملون في الشركة ظهر كل يوم جمعة حول حوض السباحة في شركة تاندم للكمبيوتر (Tandem Computer) في حفل صغير مع الإدارة العليا . وقد أثبتت هذه اللقاءات أنها طريقة فعالة في إطلاع العاملين على ما يحدث في مجال الصناعة داخل وخارج الشركة .

« شركة ثرى إم (3M) من الشركات التي تؤمن بأن كبر الحجم لا يعنى بالضرورة وضعا أفضل . فقد تعنى المرافق الكبيرة الاقتصاد في النفقات إلا أنها قد تؤدي في نفس الوقت إلى زيادة في عدد العاملين المفرطين نفسياً . ونتيجة لذلك يعمل موظفو شركة ثرى إم ، البالغ عددهم ٥٢ ألف موظف موزعين على واحد وتسعين مجتمعاً محلياً عبر البلاد ، في مصانع يبلغ متوسط القوى العاملة في كل منها ٢٧٠ . توفر مثل هذه المرافق مجالا لاستخدام المجموعات الصغيرة ونظام أفضل للاتصال ودرجة عالية من المرونة في توزيع الأعمال والدوران الوظيفي .

« ترى إدارة زيروكس (Xerox) أن من الممكن تعليم أحد المديرين أو المشرفين مهارة جديدة ، في حلقة دراسية قصيرة ، بغاعية أكثر من تعلمها في دورات تعليمية طويلة . فبدلاً من الاستماع إلى مدرب ، يتعلم «دارسو» زيروكس من خلال مشاهدة الأفلام التدريبية ، أو شرائط الفيديو ، ولعب الأدوار ، والاختبارات الذاتية ومناقشة الموضوعات في مجموعات صغيرة ، والكتابة . وتتراوح فترة الحلقات الدراسية للشركة من بضعة ساعات إلى يوم أو يومين تغطي فيها موضوعات مثل كيفية إجراء المقابلات والترتيب والاستماع والقراءة^١ .

شهدت فترة الثمانينيات ظاهرة جديدة في مجالات النشر، مثل تواتر الكتب حول التجارب العملية والتنظيمات في مجال الأعمال الخاصة . و يبدو أن هناك شغفاً شديداً نحو هذه الكتب : مثل ممدير الدقيقة الواحدة^٢ و «البحث عن الامتياز» و «ياكوكا»^٣ . وكان المديرين التنفيذيين يوصون بأن يطلع رؤسوسهم على هذه الكتب، وأصبحت النشائط التي تقدمها نماذج تبني عليها كثير من المنظمات خطتها

الاستراتيجية الخاصة بها. وربما يكون أحد أسباب الاقبال الكبير على هذه الكتب يتمثل في أنها قدمت أفكاراً إيجابية إذ أنها استخدمت أمثلة حقيقية، كالمثلة الموزجة التي أوردناها في افتتاحية هذا الفصل، لتبين أنه من الممكن للشركات الأمريكية أن تستمر في العمل وتزدهر إذا ما استطاعت التكيف والتجديد.

وكما عرضنا في الفصل السابق، لابد للمنظمات أن تتغير لتبقى عاملة. و يتوقف نجاح أى أسلوب محدد للتغيير في المنظمة على عوامل عديدة تشمل كيفية تنفيذ التغيير ومدى استعداد المجموعة المستهدفة بالتغيير، ومدى التزام المشاركين فيه، ودرجة الدقة في تشخيص المشكلات، ومدى التوافق بينها وبين أسلوب التغيير، ومدى استعداد الإدارة للتعامل مع النتائج المتوقعة وغير المتوقعة من جهود التغيير والتطوير. وبعبارة أخرى، يتوقف نجاح أى برنامج للتغيير التنظيمي إلى حد كبير، على مقدار الوقت والتخطيط والجهد الذي يخصص لمعامل التغيير قبل التنفيذ.

سنتناول في هذا الفصل بعض القرارات الهامة التي تواجهها الإدارة عندما تقوم بتطبيق أساليب التغيير والتطوير. في البداية، سنتناول موضوع عمق التدخل (Depth Intervention)، ثم نناقش عدداً من أساليب التغيير التي تم تطويرها نظرياً وتجريبياً والتي تم تطبيقها في أوضاع تنظيمية عديدة. وأخيراً نطرح بعض المقترحات للدراسات المستقبلية والتطبيق في المنظمات.

عمق التدخل :

في معرض حديثنا عن مرحلة التنفيذ في نموذجنا للتغيير (انظر شكل ١٩ - ٤)، تم تحديد ثلاثة أبعاد أساسية هي التوقيت والموقع والعمق. و يستخدم مصطلح عمق التدخل في هذا المقام للإشارة إلى مدى النشاطات المتعلقة بالمخططة والمنظمة التي يشارك فيها وكيل التغيير.

تشير المناقشات حول عمق التدخل، بوجه عام، إلى الفئات والمجموعات المستهدفة.

وهناك صور عديدة للتدخل متوافرة للمديرين، تشمل مايلي :

- **النشاطات الشخصية :** وهي النشاطات المتعلقة بجمع الحقائق والتي تسعى إلى تحديد ما يحدث داخل الوحدة أو المنظمة. وقد يستخدم في جمع المعلومات استطلاع الاتجاهات أو الاجتماعات غير الرسمية لاثارة الأفكار حول ما يحدث.
- **نشاطات بذء الفريق :** التي يتم تخطيطها بغرض تحسين درجة فعالية الوحدات أو الفرق. وقد ترتبط هذه النشاطات بمسائل تتعلق بالأعمال أو المهام، مثل : كيفية إنجاز العمل، أو المهارات المطلوبة لأداء عمل ما، أو نوعية العلاقات بين أعضاء الفريق ورئيسهم.
- **النشاطات بين المجموعات :** التي يتم وضعها بغرض تحسين أداء المجموعات ذات الاعتماد المتبادل.
- **نشاطات المسح :** المعلومات المرقدة : التي تركز على جمع بيانات المسوحات ووضع خطة عمل تقوم على أساس تفسير البيانات.
- **نشاطات التدريب :** التعليم : وتخطط بغرض زيادة معارف وتنمية مهارات وقدرات الأفراد. وقد يوجه البرنامج في اتجاه ترقية المهارات الفنية لتحسين الأداء أو لتنمية القدرات الفردية.
- **النظم الاجتماعية :** المحلية : التي تركز على زيادة فعالية العوامل الفنية أو الهيكلية، في تأثيرها على الأفراد أو الجماعات بهدف يتضمن ذلك تجربة القيام بعمل جديد أو إخضاع التصميم التنظيمي الجديد للتجربة.

النشاطات العملية - الاستشارية : التي يقوم بها أى مستشار يحاول مساعدة العميل على معرفة المشكلات القائمة في منظمته وبهيئته، ويقدم حلولاً لهذه المشكلات. ويكون التركيز في هذه العلاقات على تحسين مهارة التشخيص لتحديد مشكلات الاتصال وحل المشكلات، واتخاذ القرارات.

- **نشاطات الشبكة الإدارية :** التي تشمل برنامجاً تنظيمياً كاملاً يتم تنفيذه في ست مراحل لترقية مهارات المديرين والقدرات القيادية والعمل الجماعي والتخطيط ووضع الأهداف ورصد الأحداث داخل المنظمة.

- **نشاطات التخطيط الحيوي والمهني :** ويتم تخطيطها لتمكين الأفراد من تركيز اهتمامهم على أهدافهم الحيوية والمهنية ووضع الخطط اللازمة لتحقيق تلك الأهداف. و يتم التركيز على تشخيص جوانب القوة والضعف في الشخص وأهدافه، وتحديد ما هو مطلوب لتقوية جوانب الضعف.

- **نشاطات وضع الأهداف :** وهي النشاطات التي تركز على الأهداف التنظيمية الهامة.

- **نشاطات تخفيض الصراع :** تعد مساعدة أفراد المنظمة على معرفة الصراع ومعالجته.

والأغلب هذه النشاطات أساس نظري، وهي موجهة نحو أهداف أو عمليات معينة. فنشاطات بناء الفريق مثلا، موجهة نحو مجموعة، بينما توجه نشاطات الشبكة الإدارية بوجه عام، للمنظمة ككل. وبما أن لكل هدف مشكلاته وطرق تحقيقه الخاصة به، فإن التدخل يسعى إلى تحسين درجة فعالية الأهداف المعينة. ويوضح شكل (٢٠-١) أنواع نشاطات التغيير والتطوير التنظيمي التي عادة ما ترتبط بأهداف معينة. وهنا لا بد من ملاحظة عوامل معينة:

أولاً، قد يكون الشخص الذي يتدخل للتطوير، أحد العاملين في المنظمة أو وكيل (وسيط) تغيير خارجي.
ثانياً، يفترض أن التدخلات هي نشاطات مخططة ومنظمة وموجهة نحو مجموعة مستهدفة معينة.

ولتحديد ما إذا كانت عمليات التدخل ناجحة، يتعين على المديرين تقويم أثرها بطريقة علمية، إذ ليس هناك ضمان لسير أى نشاط للتدخل، بالصورة التي تم التنبؤ بها. وتتطلب الاجابة المطلقة تقويم النتائج، مثل: الفعالية التنظيمية، والصراع الشخصي والجماعي، والقدرة على القيادة، والمعرفة والدافعية لدى الأفراد.

سنتناول في الأقسام التالية من هذا الفصل مداخل مختارة للتدخل، والتي تنطبق على المجموعات الأربع المستهدفة الموضحة في شكل (٢٠-١). وقد تم اختيار هذه المداخل لأنها تعكس التركيز الحالي على التغيير والتطوير التنظيمي. وهنا يجب ملاحظة أن بعض المداخل المعروفة في شكل (٢٠-١)، مثل: تصميم الوظائف، وتعديل السلوك، والنظم الاجتماعية الفنية، وأسبوع العمل المعدل، قد سبق تناولها في فصول سابقة. وقد تناولنا هذه المداخل سـكـلا على حدة لاهميتها الخاصة لموضوعات الدافعية وتصميم الوظائف والتصميم التنظيمي.

نشاطات التدخل الفردية :

تتوافر للمديرين أساليب ونشاطات عديدة للتدخل موجهة نحو الفرد. ومن بين هذه الأساليب والنشاطات برامج تخطيط الحياة، والمستقبل المهني، والنشاطات التدريبية، وتدريب الحساسية. وقد أخذنا تدريب الحساسية، ونماذج تشكيل (تعديل) السلوك، وتخفيف ضغط العمل، كبرامج تمثل النشاطات التي تركز على تغيير وتطور الفرد.

تدريب الحساسية أو التدريب المختبرى : في عام ١٩٤٦ طلبت المختبرات الوطنية للتدريب من كيرت لوين (kirt Lewin) المساعدة في وضع وتنفيذ برنامج تدريبي للقادة المحليين. وقد تم بالفعل جمع هؤلاء القادة لمناقشة مشكلات اجتماعية مختلفة. وقام مراقبو هذه الحلقات بإبداء ملاحظاتهم للمشاركين. و يبدو أن هذه المعلومات المرتدة قد وجدت الاستجابة، وأدت إلى زيادة إدراك المشاركين بما حدث في الحلقات. وبهذه البداية ظهر للتدريب المختبرى أو تدريب الحساسية كاسلوب شائع الاستخدام لاحداث تغيير في الأفراد.

بناء على مراجعة تفصيلية دقيقة لتدريب الحساسية، قام كاميل وديونيت (Campbell and Dussanette) بتحديد ستة أهداف رئيسية ترتبط بأغلب دورات تدريب الحساسية هي :

- ١ - زيادة درجة فهم وإدراك وإحساس الفرد بسلوكه وأثر تلك السلوك على الآخرين،
 - ٢ - زيادة درجة الفهم والشفافية تجاه سلوك الآخرين.
 - ٣ - زيادة درجة الفهم والادراك بالعمليات الجماعية والعمليات التي تتم بين الجماعات.
 - ٤ - تحسين المهارات التخصيمية للمواقف الفردية والجماعية.
 - ٥ - زيادة قدرة نحو بل المعارف إلى أفعال.
 - ٦ - ترقية قدرة الفرد على تحليل سلوكه مع الآخرين^٤.
- ومن المؤكد أن هذه الأهداف هامة، فلذا ما تم تحقيقها فسقوى حما إلى تطو ير الأفراد. أما مسألة ما إذا كان من الممكن تحقيقها عن طريق تدريب الحساسية فهذا موضوع جدل بين المؤيدين والمعارضين لتدريب الحساسية.

العملية التدريبية : هناك ثلاثة أنواع من المجموعات في تدريب الحساسية تشمل ما بين عشرة إلى خمسة عشر شخصا في أغلب الحالات والأنواع هي :

مجموعة الغرباء، ومجموعة الأقرباء (أبناء العمومة)، ومجموعة الأسرة الواحدة؛ فمجموعة الغرباء تشمل أعضاء لاصلة أو معرفة بينهم، فيما تتكون مجموعة الأقرباء (أبناء العمومة) من أعضاء ينتمون لنفس المنظمة، ولكنهم لا يعملون سو يا. أما مجموعة العائلة

شكل ٢٠ - ١ نشاطات التدخل وفق المجموعات المستهدفة

النشاط المحدد للتدخل

<p>الشبكة الادارية : المرحلة الأولى التخطيط المبكرى والمهنى تشكيل للسلوك التعليم والتدريب لتنمية المهارات المعارف حل المشكلات التخطيط مهارات وضع الأهداف واتخاذ القرارات القرارات الشخصية (الفردية) تدريب الحساسية (الفرد) التدريب والارشاد تصميم الوظائف تعديل السلوك تحليل ضبط العمل .</p>	<p>الفرد يتم رسم النشاطات لتحسين درجة فعالية الفرد</p>
<p>بناء الفريق الاهتمام بالمهلم الاهتمام بالمعاملات الصحة ... الخطوات المرتبة العمليات ... الاستشارات تدريب الحساسية للمجموعة التدريب والتعليم لتنمية المهارات الجماعية وسهارة وضع الأهداف واتخاذ القرار جماعيا وحل المشكلات جماعيا لشبكة الادارية : المرحلتان الأولى والثانية</p>	<p>الجماعات يتم رسم النشاطات لتحسين درجة فعالية الجماعة.</p>
<p>الشبكة الادارية : المرحلة الثالثة الصحة ... التنفيذية المرتبة النشاطات الفنية الهيكلية بين الجماعات الاهتمام بالعمل الاهتمام بالمعاملات نشاطات تخفيف حدة الصراع النشاطات العملية الاستشارية</p>	<p>بين الجماعات تهدف النشاطات إلى تعميق العلاقات بين الجماعات</p>
<p>الشبكة الادارية : المراحل ٤ ، ٥ ، ٦ النشاطات الفنية الهيكلية الصحة ... الخطوات المرتبة اجتماعات المواجهة وضع الأهداف (الادارة بالأهداف) أسبوع للعمل للعمل الدرجة النوعية لبيئة العمل</p>	<p>التنظيم نشاطات تعد لتطور برنامج التنظيم بأكمله</p>

فتضم أعضاء ينتمون لوحدة أو مجموعة عمل واحدة. تجتمع هذه المجموعات سلك على حدة مع المدرب الذي قد يحدد مضمون التدريب وطريقة النقاش، أو يقرر اتباع طريقة غير رسمية، أو مقررة سلفاً تترك للمجموعة مطلق الحرية لتبشر نشاطها بالصورة التي تريدها.

يلاحظ هنري سميث (Henry Smith) أن تدريب الحساسية يركز على طريقة «سير التدريب أكثر مما يركز على مضمونه، وعلى التدريب الانفعال أكثر من التدريب النظري» وتتلقى المجموعة بعيداً عن العمل، وتتبادل الأفكار والآراء والمعتقدات والمفاهيم الفلسفية. وقد يطلب المدرب من المجموعة مناقشة فلسفات وأساليب القيادة الخاصة بهم. ويتوقع من خلال تبادل الأفكار ومشاركة العضو، أن يكتسب العضو معرفة الميول والتحيزات والمشاعر فلتدريب الحساسية، كما يشير مارو (Marrow) «يقول بالآتي: افتح عينيك وانظر إلى نفسك لترى كيف تبدو بالنسبة للآخرين ثم قرر أي تغييرات – إن وجدت – تؤد إجراءها في أي اتجاه ستسير».

والمدرب هو وكيل التغيير الذي يحاول تسهيل عملية التعلم، وعلى ذلك تكون براعة وأسلوب المدرب عاملين حاسمين في تحديد ما إذا كانت أهداف تدريب الحساسية قد تحققت. ويتعين على المدرب أن يشرح للمشاركين دورهم ويحثهم على تحليل إسهامهم دون النظر إليه كمصدر تدعو إلى يهدد استمرارية المجموعة، فالدرب يقوم بدور عامل التأثير الاختياري غير الأمر أو اللجوء، وفي بعض الأحيان، غير المشارك مع للتدريب.

وبما أن تدريب الحساسية يتم بعيداً عن العمل، فإن مسألة نقل المعرفة تبقى ذات أهمية أساسية. فزيادة درجة الوعي الذاتي في المختبر لا تماثل مفعول التأثير على المؤسسات ليجعلوا يجد أكثر عند عودتهم لحيط العمل. فالاختبار الحازم لتدريب الحساسية كأي نشاط للتدخل، هو النتائج التي يتم الحصول عليها في مجال العمل.

تلقى برامج تدريب الحساسية: تعرضت العديد من الدراسات النقدية الشاملة لتقوم بفعالية تدريب الحساسية، وقد كانت نتائج هذه الدراسات متباينة وتشير إلى أن أغلب التقييمات التي تمت حتى الآن لا تتصف بدرجة عالية من الدقة العلمية. ويرى كامبل وديونيت (Campbell and Duncanson) أن المعايير العلمية للملائمة ضرورية لتقوم بربح الحساسية بصورة مثالية. ويشيران إلى أن هناك قدراً وافراً من الشواهد النادرة حول آثاره المقترضة. وتتضمن أغلب الدراسات التي وصلتنا استبطاناً، أو علاقة اختيارية، أو دلائل جمعت بطريقة غير مضبوطة وغير منظمة. ويبدو أن الجدل الدائر بين الذين ينادون بالدقة، والذين يدعون أن تدريب الحساسية قد أحدث تغييرات في الأفراد –يسير في صالح الآخرين؛ أي أن التغييرات التي جاءت كاتر لتدريب الحساسية تسير في اتجاه مزيد من الانفتاح، ودرجة أعلى من الإدراك الذاتي بين الأشخاص، ومهارات اتصال متطورة. وبما أن هذه الأهداف قد بنيت على أساس تصاميم بحث يشوبها بعض الشك، فلا بد من التعامل معها بشيء من الحذر.

من الأمور اللازمة لتقوم بربح الحساسية تحديد ما إذا كانت المعرفة المكتسبة يتم نقلها إلى مجال العمل. وتشير أعمال البحث التي تتوافر لنا إلى أن بعض التأثيرات الإيجابية (لتدريب الحساسية) المتعلقة بالإدراك الذاتي قد تم نقلها لحيط العمل. ويبدو أن هناك عدداً من المسائل الأخرى، إلى جانب تقوم بعملية «ترحيل» أو نقل المعرفة، التي تستدعي البحث، وتتمثل في الآتي:

- ما هو أثر أسلوب المدرب على فعالية ونقل التعلم إلى محيط العمل؟
- هل هناك فرق في التأثير على المشاركين المتطوعين والمشاركين بغير اختيارهم في تدريب الحساسية؟
- ماهي صفات المدرب الفعال في تدريب الحساسية؟
- أين وكيف يجب أن يتم تدريب الحساسية في أي منظمة من المنظمات؟
- ماهي الطريقة المناسبة لتصنيف واختيار المشاركين في التدريب؟ ومن منهم يفضح للقلق المستحث والتفلية المرتدة الذاتية والاستبطان والتقوم بالذاتي؟ يتضمن هذا السؤال الحق الأخلاقي للمديرين بالتوصية بشاركتهم في تدريب الحساسية.

تتطلب مسائل البحث هذه – ومسائل أخرى غيرها – الدراسة والاستقصاء حتى تزيد معرفتنا بتدريب الحساسية. فهو ليس ظاهرة عارضة تتضائل بمرور الزمن. وعليه لا بد أن تستمر المحاولات الدقيقة لتقوم بربح تدريب الحساسية حتى يظهر ضمن ما يكتب حول هذا الأسلوب الموجه نحو الأفراد والمطور باستمرار والشائع الاستخدام.

تشكيل السلوك في التدريب :

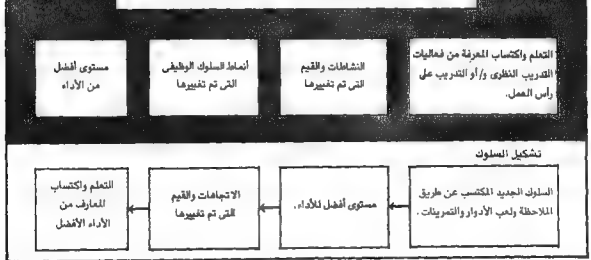
استحوذ موضوع كيفية تنمية مهارات ذات ارتباط مباشر بالعمل على اهتمام العلماء السلوكيين والمدربين الممارسين على السواء . وبالرغم من ملايين الدولارات التي تنفقها المنظمات سنوياً على التدريب والتطوير، إلا أن الأفراد المعنيين بأمر التدريب تساورهم بعض الشكوك حول القيمة الحقيقية للجهود الكبيرة للتدريب .

وكما يوضح شكل (٢٠ - ٢)، فقد ركزت المداخل التدريبية التقليدية الموجهة نحو تنمية المهارات المرتبطة بالعمل، بشكل أساسي، على التعلم في قاعات الدراسة لتغيير اتجاهات وقيم العاملين . وقد تشمل هذه الحلقات تنمية المهارات الإشرافية، ومعرفة كيفية الاتصال بالمرؤسين وتحفيزهم على العمل، واكتساب مهارات خاصة بالأساليب الجديدة في التخطيط واعداد الموازنات. وتتمثل المشكلة الرئيسية المرتبطة بالمداخل التقليدية للتدريب في درجة التحكم المحدودة على التغيرات في السلوك . ويأمل المدربون في أن يتم تطبيق المهارات المكتسبة في مجال العمل، وتدعيم هذه المهارات، إلا أنه ليس من المؤكد أن يحدث ذلك. ففي أغلب الحالات لا يعود العاملون إلى نفس أعمالهم ووظائفهم فحسب، بل وإلى عاداتهم وأنماطهم السلوكية القديمة - أي يعودون وقد انطقت عملية التعلم (راجع المناقشات حول الانتهاء في الفصل الثالث).

أما في تشكيل السلوك، فلا يتم التركيز على المحاضرات في قاعة التدريب بقدر ما يكون التركيز على اكتساب مهارات جديدة من خلال التجربة، وكما هو موضح بشكل (٢٠ - ٢) وشكل (٢٠ - ٣)، فإن استخدام الأفلام التدريبية وشروط الفيديو يتيح للمشاركين فرصة مشاهدة وتجربة التغيرات المطلوبة في السلوك. ويسعى نموذج تشكيل السلوك، من خلال تركيزه على السلوك (في مقابل الاتجاهات في المداخل التقليدية)، إلى التغلب على المشكلات الرئيسية المرتبطة بالأساليب التقليدية للتدريب.

لنأخذ برنامجاً تدريبياً تم تصميمه لتحسين مهارات المشرفين في إجراء مقابلات لتقويم الأداء مع المرؤسين لتوضيح العناصر والنشاطات المرتبطة بمدخل تشكيل السلوك. بعد عرض موجز للمفاهيم الأساسية، يقوم المشاركون بمشاهدة أفلام وشروط فيديو مختلفة عن مقابلات حقيقية لتقويم الأداء . ويسمى ذلك عنصر أو مرحلة رسم النموذج . وتصور الأفلام أو شرائط الفيديو - عادة - موظفين آخرين وتعرض مواقف تمثل السلوك المقبول والسلوك غير المقبول . أما في مرحلة لعب الأدوار فيطلب من المشاركين القيام بعدد من الأدوار التي تحاكي جلسات تقويم الأداء و يتم تسجيلها على شريط الفيديو ثم تعرض فيما بعد و يشاهدها المدرب والمشاركون . وتوفر المعلومات المرتدة، بعد العرض، عنصر التعزيز الاجتماعي (Social Reinforcement). وأخيراً، يتم نقل المعرفة من خلال التدريب والممارسة المستمرين للسلوك الجديد الذي تم اكتسابه.

شكل ٢٠ - ٢ المدخل التقليدي للتدريب ومدخل تشكيل السلوك



شكل ٢٠-٣ عناصر وفعاليات نماذج تشكيل السلوك

العنصر	النشاطات	الظروف الداعمة للتعلم
نماذج السلوك	يشاهد الموظفون أفلاما وشرائط فيديو لأشخاص فاعلين يقومون بالتصرفات المطلوبة.	معرفة المهارات المطلوبة واكتساب الأنماط السلوكية.
لعاب الأدوار	يقوم الموظفون المشاركون بممارسة أنماط سلوكية تم توضيحها في مرحلة عرض نماذج السلوك.	التركيز على المشاركة والممارسة واكتساب المهارات المطلوبة.
التعزيز الاجتماعي	المعلومات المرتدة للمشاركين من قبل المدرب والمشاركين الآخرين.	تعزيز المعلومات المرتدة للمهارات والنمط السلوكي الذي تم اكتسابه حديثا.
نقل المعرفة	تشجيع المشاركين على استخدام المهارات الجديدة في مجال العمل.	ترسيخ تجربة التعلم الجديدة بالأنماط السلوكية المطلوبة للأداء الجيد في الوظيفة.

بما أن هذا الأسلوب من أساليب التغيير التنظيمي حديث النشأة، فما زال البحث جاريا حول فعاليته، بالمقارنة مع المداخل التقليدية للتدريب.

على أن هناك، من جهة ثانية، علاقيتين تشيران إلى قيمته وفعاليته المحتملتين: أولاً، أكدت تقويمات مختارة سبق نشرها نجاح هذا المدخل في مجالات معينة مثل تحسين مهارات السلامة لدى العاملين^{١٢} حيث يورد كروت (Kruis) عدداً من الدراسات الميدانية التي تؤكد نجاح تشكيل السلوك كتنشيطات يري^{١٣}. فقد أوردت إحدى هذه الدراسات الميدانية، على سبيل المثال، أن أحد البرامج التدريبية في مجال تشكيل السلوك لشرى المستوى الأول في إحدى شركات المنتجات الخشبية قد أدى إلى زيادة الإنتاج وكفاءة التنظيم (وفق قياس الانتاج الشهري للعامل في الساعة، وبيانات الانتاج الواقعية ذات العلاقة)^{١٤}. كما أظهرت دراسة أخرى علاقات متطورة بين المشرفين البيض والعمال السود في جنوب أفريقيا نتيجة للجهود التدريبية في مجال تشكيل السلوك^{١٥}.

هناك دراسات أخرى أفادت بأن تدريب تشكيل السلوك، قد ساعد المشرفين على تحسين علاقاتهم مع مرؤوسهم^{١٦}، وحد من التبدلين^{١٧}. وبالرغم من هذه النتائج المشجعة، إلا أن أغلبها كانت حالات دراسية خلت من عناصر الضبط العديدة التي تستبعد العناصر الأخرى، بخلاف التدريب على تشكيل السلوك، والتي يحتمل أن تكون قد أثرت على النتائج^{١٨}.

تتمثل العلاقة الثانية لجاذبية تشكيل السلوك في تزايد عدد الشركات المستفيدة لهذا الأسلوب باستمرار حيث تقوم شركة المتاجر المتحدة وزيروكس وجنرال إلكتريك وبيونير كاربايد وسومير وشركة الهاتف واللكس (AT and T) والخليج للزيت (Gulf Oil)، حالياً بتطبيق مداخل تشكيل السلوك على اكتساب المهارات.

أما مسألة ما إذا كان تشكيل السلوك سيثبت أنه الأسلوب الأفضل لكسب عائد كبير من المال الذي ينفق في التدريب فحتاجنا لوقت أطول. وسنسا بحاجة إلى مزيد من التطبيقات المختلفة في المنظمات فقطبل وإننا بحاجة إلى التركيز أكثر على موضوع التقويم أيضاً - أي هل يستفاد فعلاً من المهارات المكتسبة في مجال العمل؟، وهل يؤدي ذلك إلى مستوى أفضل من الأداء؟

نشاطات التدخل بالنسبة للجماعة والفريق :

بناء الفريق: لتحقيق الأهداف التنظيمية والمرتدة على نحو منظم، فلا بد أن يعمل الأفراد سوياً. ولعل أسلوب بناء الفريق هو أسلوب التدخل الوحيد والأهم فيما يتعلق بالأداء الفعال للجماعة. فبناء الفريق نشاط مخطط مع مجموعة من الناس لهم الرغبة المشتركة في تحسين طريقة أداء عملهم. وعادة ما يتم توجيه نشاطات بناء الفريق نحو التشخيص، وإنجاز المهام، وعلاقات الفريق، والعمليات الجماعية والتنظيمية^{١٩}.

الاجتماع التشخيصي : يعقد الاجتماع التشخيصي بغرض النقاش المفتوح لأداء الجماعة بحيث يكشف هذا النقاش عن المشكلات التي تتحقق أداء الجماعة. وعادة ما يقوم المشرف المباشر للجماعة ومستشار خارجي بتناول قيمة النقاش الجماعي المفتوح للأداء، ثم يقترح المشرف أن تبدأ الجماعة في مناقشة الموضوع بصرامة. و يطلب منهم تحديد المشكلات التي تتطلب التصحيح وإنجاز المهام، والعلاقات بين الجماعات. فإذا رأت الجماعة ورئيسها والمستشار أن العمل على حل المشكلات عن طريق النقاش يستحق ذلك الجهد، يتم الإعداد لاجتماع تشخيصي رسمي.

تجتمع الجماعة ورئيسها والمستشار ليوم واحد تقريباً حيث يعطى كل فرد الفرصة لطرح مبرراته على الجماعة كلها. ومن الممكن أن تنقسم الجماعة الكبيرة إلى وحدات نقاش صغيرة. فالغرض من أي اجتماع تشخيصي هو المشاركة في الأفكار والمعلومات حول أداء الجماعة. وعادة ما ينتج عن هذه المشاركة تحديد المجالات الرئيسية للمشكلات، مثل: التخطيط غير الملائم، وقصور الموارد، وعدم المعرفة بنظام التقويم الحالي، وعدم ملائمة التدريب لحل المشكلات. ومن الممكن التأثير على هذه المشكلات من خلال مناقشة خطة عمل محددة. وعلى ذلك، يكون الاجتماع التشخيصي موجهاً نحو تحديد المشكلة والتخطيط للقيام بعمل محدد تجاه تلك المشكلة.

تتمثل إحدى المزايا الرئيسية للاجتماع التشخيصي في أنه يتيح للجماعة فرصة دراسة مشكلاتها بدقة وعناية. وقد تكون هناك حاجة لخدمات مستشار محترف وقد لا تكون، إذ أن مثل هذا الاجتماع لا يستغرق وقتاً طويلاً ويمكن أن يكون وسيلة لانفتاح الجماعات للنظر في مشكلاتها وإيجاد الحلول اللازمة لعلاجها.

اجتماع بناء الفريق الأسمى : بناء الفريق الأسمى هو عبارة عن محاولة لمساعدة أعضاء جماعة العمل الواحدة ليكونوا أكثر مهارة في التصرف على مشكلات الجماعة وإيجاد حلول لها. وقد تتضمن المشكلات مهام أو صراخاً بين اثنين أو أكثر من أعضاء الجماعة. ومن الممكن أن يبدأ المستشار باجراء مقابلات مع أعضاء الفريق، كل على حدة، و يطلب منهم استكمال استبيانات التقييم الذاتي و يشارك في الاجتماعات الهامة للجماعة ومن ثم يتم تحليل البيانات المجمعة بدقة.

يقوم المستشار في لقاء الجماعة بتفذية البيانات مرة أخرى للأعضاء، ويتم ترتيب تلك البيانات في مجموعات رئيسية حسب مجالات الاهتمام. ومن الممكن أن يقوم المستشار بدور الخبير حيث يقدم المشورة الفنية حول ما تكشف عنه البيانات. أو بدور المحاور الذي يساعد المجموعات الصغيرة في تناولها للبيانات بالنقاش، وتستخدم المجموعة البيانات في توضيح وتحديد المشكلات ومجالاتها واستنباط الوسائل التي يمكن أن تخفف من حدة تلك المشكلات.

هناك العديد من الصيغ المختلفة لبناء الفريق الأسمى المتاحة للمديرين. فبينما يستخدم بعض المستشارين أسلوب المحاضرة، ولعب الأدوار، والحالات الدراسية لزيادة المعارف، يعتمد آخرون —بشكل أساسي— على النقاش الجماعي مع بعض التعليقات والشرح من الخبير في الوقت المناسب. و يستخدم أسلوب بناء الفريق الأسمى للمشكلات ذات الصلة العامة والمشكلات المحددة، مثل: إجراء تغيير في التصميم التنظيمي أو تعيين مشرف جديد، على السواء.

اجريت دراسة في إحدى المدارس ركزت على بناء الفريق الأسمى اشترك فيها أربعة وخمسون متدرباً، وهم العاملون بالمدرسة، شاركوا في اجتماعات بناء الفريق الأسمى في ثلاث مناسبات^{١٨}. وركزت الاجتماعات على مشكلات داخل المدرسة تمثلت في: عدم وضوح الدور، ومسؤولية فعالية اشترك العاملون في الاجتماعات، وعدم استغلال الموارد بالصورة المطلوبة. انشأ المتدربين في مجموعة كبيرة ومجموعات صغيرة ثم في شكل أزواج (اثنين، اثنين). وقد أشار الباحثون إلى عدد من التغييرات الإيجابية الهامة بعد عملية بناء الفريق عند مقارنة المشاركين من هذه المدرسة مع العاملين في المدارس الأخرى الذين لم يشاركوا في اجتماعات لبناء الفريق.

تحليل الدور: يخصص التدخل الجماعي لتحليل الدور لتوضيح توقعات ومستويات أعضاء الفريق إذ أن الأفراد، في كثير من المنظمات، تخصصهم الأنماط السلوكية المتوقعة منهم. ومن الممكن أن يؤدي هذا القصور إلى تعويق الأداء ولدى درجات عالية من القلق والتوتر النفسي، التي تسبب اختلالاً في الأداء. ففي اللقاء الجماعي، يطلب من كل شخص أن يحدد دوره الأساسي أو الرئيسي، وموقفه في جماعة العمل، ومدى أهميته وما يضيفه إلى الأداء الجماعي. ويتم تسجيل كل هذه المواصفات في قائمة تطرح أمام الآخرين للنقاش المفتوح بومن ثم يتم حذف وإضافة بعض الأنماط السلوكية من خلال النقاش إلى أن يقتنع شاغل الوظيفة المعنية بالدور الذي يتم تحديده في النهاية.

تتضمن الخطوة التالية النظر في توقعات شاغل الدور الأساسي فيما يتعلق بالآخرين فمتعرض هذه التوقعات وتناقش وتعدل حتى يتم الوصول إلى إجماع المجموعة حولها، فيما تتضمن الخطوة الثالثة نقاشاً حول ما تتوقعه الجماعة من شاغل الوظيفة الأساسية و يظهر

النتائج النهائية لعملية الأخذ والعطاء هذه في رسم صورة أو إطار للدور الذي يرضى كل عضو مع عزمه على الاسترشاد به. ويشمل هذا الإطار النشاطات التي تم تصنيفها، وعناصر الدور التقنية المقررة، والتزامات شاغل الدور تجاه شاغل الوظائف الأخرى في المجموعة، وتوقعات الآخرين من شاغل هذه الوظيفة... وتمثل هذه في مجموعها الصورة الكاملة لنطاق دور كل عضو في الجماعة.

تقوميمات ببناء الفريق : إن البحوث التجريبية التي تناولت فعالية بناء الفريق محدودة جداً، إلا أن العديد من المجالات المتخصصة والشائعة الانتشار، قد نشرت دراسات قامت بتقويم نشاطات بناء الفريق، وتفتقر غالبية هذه الدراسات إلى الدقة العلمية وتعتمد... بشكل أساسي... على إجابات أسئلة الاستبيانات التي يتم جمعها بعد عمليات بناء الفريق مباشرة. وبالطبع... فلأن الحماس لفكرة بناء الفريق قد تنتج عنه إجابات إيجابية أو إجابات مرغوب فيها من الناحية الاجتماعية.

من الواضح أن هناك حاجة ملحة إلى تقويمات متطورة ومضبوطة بعناية لبناء الفريق. وسيبقى نشاط بناء الفريق أحد نشاطات التدخل الأخرى الواعدة بالتغيير والتطوير التنظيمي، مالم يتم إثبات نجاحه من خلال التحليل العلمي.

بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة : تم وضع التغذية المرتدة للاستقصاء في ثلاثة مواضيع في نموذج نشاطات التدخل القائمة على أساس الجماعات المستهدفة الواردة بشكل ٢٠-١. وتستخدم التغذية المرتدة للاستقصاء في تطور في الجماعات والفرق وتنمية العلاقات بين الجماعات وتطور العلاقات التنظيمية. وتتضمن بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة جمع بيانات عن جماعة أو منظمة ما، بصورة منظمة، عن طريق استبيانات التقرير الذاتي. كما تستخدم السجلات الأخرى الخاصة بالوحدة موضوع الدراسة في بعض الأحيان. يتم تحليل البيانات الجمعة وترد للجماعة مرة أخرى لتحليلها وتفسيرها وتصحيحها إذا ما استلزم الأمر ذلك. لهذه العملية عنصران رئيسيان هما : استقصاء الاتجاهات، وحلقات نقاش صغيرة. وعادة ما تتضمن بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة النشاطات التالية :

١ - يبادر مدير المستوى الأعلى بوضع خطط لاستقصاء الاتجاهات، والتغذية المرتدة وتقويم المعلومات.

٢ - يتم جمع البيانات من كل العاملين في المنظمة.

٣ - تعاد البيانات مرة أخرى إلى العاملين بالمنظمة في سلسلة من الاجتماعات المتصلة.

٤ - يرأس كل رئيس مباشر اجتماعاً مع الرؤوسين تتم فيه مناقشة البيانات بمشاركة الرؤوسين.

٥ - تعد خطط لإجراء تغييرات تصحيحية وتقديم البيانات للمستوى التالي (الإجراءات المتصلة)^{١٢}.

السلوك في المنظمات

تشجيع روح المبادرة

كشف مسح أجرى مؤخراً للمديرين حول عملية التخطيط في شركاتهم عن نتائج متباينة، فقد أفاد أكثر من ٩٠٪ من مجموع ٣٥٠ من مديري الإدارة العليا والإدارة الوسطى في شركات تبلغ مبيعاتها أكثر من مائة مليون دولار في العام، بأن القرارات الاستراتيجية في شركاتهم تتخذ دون تحليل معمق وبطريقة صارمة ورسمية. كما أفاد الاستقصاء بأن مشاركة مديري الإدارة الوسطى في اتخاذ القرارات محدودة جداً.

لقد أسهم هذا التشدد وعدم إتاحة فرص المبادرة للمديرين، بشكل كبير، في تدهور مستوى الأداء لبعض الشركات القديمة. ففي أثناء فترة الخمس الاقتصادية، خلال الخمسينيات والستينيات، توافرت لكثير من الشركات القديمة موارد وافرة ومناخات محدودة يمكن معها تحمل الأساليب المتشددة في اتخاذ القرارات. على أن الاضطراب الاقتصادي وتدهور الأعمال الذي شهدته فترة السبعينيات قد غير الوضع فانزلت كثير من الشركات في «المرمى المتحركة للقائمان».

إن الطريقة الوحيدة المتوافرة لهذه الشركات للبقاء والاستمرار في النشاطات كن في تغيير ثقافتها، بحيث روح المبادرة في عملية التخطيط الاستراتيجي، حسبما يرى كثير من خبراء الإدارة. فالمشكلة تكمن في : كيف يمكن للشركة إيجاد جويشيع ويروض روح المبادرة في مديري مستويات العليا والوسطى في الشركة ؟

ماخوذاً من الناشر عن :

"Cultivating Entrepreneurism in Smokestack Industries", By Dennis Hyman and Colin Hershhey, *Management Review*, March, 1985, pp. 38-39.

تظهر في شكل ٢٠ - ٤ مقارنة بين بحوث الاستقصاء والتفنية المرتدة والأسلوب التقليدي لاستقصاء الاتجاهات. ويتمثل وجه الاختلاف الرئيسي بين المدخل التقليدي لاستقصاء الاتجاهات وبحوث الاستقصاء والتفنية المرتدة في المشاركة الفاعلة للفرق في كل المستويات.

تتم إدارة جلسات النقاش الجماعي وحل المشكلات من قبل منفذ بحوث الاستقصاء الذين قد يضمنون وكلاء تغيير خارجيين. تحاول هذه الاجتماعات تحديد سبل تصحيح بعض المشكلات التي لم يتم الكشف عنها، وتركز على تحليل البيانات وما تعنيه هذه البيانات بالنسبة للجماعة. ومن الممكن أن يساعد وكيل التغيير أعضاء الجماعة على فهم واستخدام المعلومات بالصورة التي تساعدهم على التوافق مع أوضاعهم ومع المنظمة.

نظرا لحيادية بحوث الاستقصاء والتفنية المرتدة والنسبية وفائدتها المقتنة، فقد أصبحت أحد أكثر أساليب التدخل استخداما في كل أنواع المنظمات^{٢٠}. على أن قيمتها الحقيقية، من جهة ثانية، لا تحدث تغييرا، بل تكمن في تشخيصها للمواضع أو المجالات التي تتطلب التغيير. وكما هو موضح في نموذجنا للتغيير المخطط في شكل ١٩ - ٤، فإن العوامل الأساسية للتفنية المرتدة للاستقصاء تركز على الخطوات السابقة للتنفيذ - أي على التشخيص وتحديد المعلومات واختيار أسلوب التدخل. ونعتقد أن استخدام التفنية المرتدة للاستقصاء بصورة مستمرة سيعود على المنظمات بأوائد كبيرة.

هناك العديد من المصالح الهامة التي يتعين على المديرين أخذها في الاعتبار قبل استخدام طريقة التفنية المرتدة للاستقصاء^{٢١}، أولها من يجري الاستقصاء ويقوم بمهمة التفنية المرتدة؟ فكل من وكيل التغيير الداخلي والخارجي مزاياء وعيوبه، فقد يكون لوكلاء التغيير الخارجيين، على سبيل المثال، مهارات لا تتوافر داخل المنظمة. وبما أنهم لا يرتبطون بالمنظمة، فيمكنهم معرفة ومعالجة المسائل القابلة للانتشار والحرية بصورة أكثر فاعلية، إلا أنهم، من جهة ثانية، قد لا يستوعبون عمليات المنظمة وأسلوبها بصورة كاملة مما يزيد من تكلفة العملية بأخذ عيانات كبيرة. أما وكلاء التغيير الداخليين في المنظمة فقد يكون العكس هو الصحيح إذ أنهم يعرفون أسلوب المنظمة وطريقاتها، يستطيعون، بالتالي، التحكم في التكلفة، إلا أنهم قد يفتقدون إلى للمهارات المطلوبة، كما أن انتماءهم للمنظمة قد يجعل للمستجيبين يحجمون من الاستجابة بطريقة غير متحيزة.

شكل ٢٠ - ٤

خصائص الأسلوب التقليدي لاستقصاء الاتجاهات في مقابل خصائص بحوث الاستقصاء والتفنية المرتدة

بحوث الاستقصاء والتفنية المرتدة	الأسلوب التقليدي	
كل أفراد التنظيم أو النظم الفرعية كل المشاركين	العمالون العائليون وربما المشرف أيضا الإدارة العليا، رؤساء الأقسام وربما جميع العاملين من طريق النشرة أو الرسالة الإخبارية	مصادر جمع المعلومات مقتصر البيانات
تقضي المشكلات، المعلومات المرتدة وحل المشكلات. كل عضو في فريق العمل على أن تبدأ حلقات النقاش من أعلى (كل الرؤساء مع مرؤوسهم). الحصول على اتفاق عام حول الاستراتيجية الشاملة، تصميم وتنفيذ الاستبيان والتخطيط والاعداد لورش العمل (حلقات النقاش) والتدخل المناسب في مدارات ورش العمل.	تقضي المشكلات الإدارة العليا (احتمال)	مركز الاهتمام تحليل واستنباط دلالات البيانات
فرق العمل في كل المستويات.	تصميم وتنفيذ الاستبيان واعداد تقرير	استراتيجية تدخل طرف ثالث
	الإدارة العليا فقط	إعداد خطط العمل

ثاني المسائل التي يفتتن على المديرين حلها في الاعتبار وأكثر أهمية تتمثل في البيانات أو عملية التغذية المرتدة. ويرى البعض أن البيانات ذات النوعية العالية عادة ما تقضى إلى تغذية مرتدة بناءة، واجتماعات ناجحة في حل المشكلات، فيما يعتقد آخرون - من جهة ثانية - بأن القيمة الحقيقية للتغذية المرتدة للاستقصاء تكمن في جمع أفراد المنظمة مع بعضهم لمناقشة مسائل هامة. ولذلك فإننا نرى ضرورة التركيز سواء على البيانات والتغذية المرتدة ذات الدرجة النوعية العالية. ولهم في هذا الأمر استخدام مقاييس على درجة عالية من الصحة والوثوق، وتحديد مواضع القوة في التنظيم ومجالات المشكلات وعرض البيانات بطريقة مبسطة ومفهومة بحيث يمكن استيعابها من قبل كل المشاركين، وأن تتوفر لدى رؤساء اجتماعات التغذية المرتدة المهارات اللازمة لتنشيط عملية تحديد وتصنيف وحل المشكلات.

أخيراً لا تتم التغذية المرتدة للاستقصاء كتجربة لمرة واحدة فقط، إنما عملية مستمرة؟ إذا كانت المنظمات ترغب في أن تتوفر لديها إمكانيات التكيف وتكوين وحدات قادرة على التفاعل، فإن عمليات التشخيص والتفاعل التي توفرها التغذية المرتدة للاستقصاء، تبرر الاستمرار في استخدامها. على أن واقع الحياة التنظيمية، من جهة ثانية، يشير إلى أن كثيراً من بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة قد عانت من عدم المتابعة بمجرد انتهاء اجتماعات التغذية المرتدة. وبعد أن تتم التغذية المرتدة، يبرز الاتجاه نحو الاستغناء عن النشاطات اللاحقة على المفترض أن حل المشكلات سيستمر من تلقاء نفسه. وقد بينت التجربة - من جهة أخرى - أن العكس هو الذي يحدث بسبب العوامل الداخلية، مثل: عامل الوقت، والموارد، ومعارضة مواجهة المسائل الصعبة القابلة للانفجار، وعدم وجود دعم من جانب الإدارة العليا.

ولضمان استمرار الاستقصاء والتغذية المرتدة، لا بد من توافر أربعة شروط على الأقل :
أولاً، لا بد من توافر دعم الإدارة العليا من بداية العملية وحتى نهايتها، فبدون دعم الإدارة العليا سيكون أي جهد للتغيير غير مجد.

ثانياً، لا بد من التأكيد على توافر المهارات اللازمة لدى الرؤساء والمنسقين لهذا الجهد كوكلاء للتغيير.
ثالثاً، هناك حاجة لوجود بعض المعايير (الصارمة) لتحديد ما إذا كان مدخل الاستقصاء والتغذية المرتدة أي أثر على الأداء. فسهولة تنفيذ الاستبيان لا تعني بالضرورة أن عقد حلقات النقاش مهمة سهلة بل هي صعبة لأن البيانات التي ينظر إليها المشاركون على أساس أنها تهديد لهم، أو أنها تضعهم في مؤخرة المجموعة - يصعب قبولها من جانبهم. فالمديرون الذين يعملون مع مجموعات تحسن تفسير البيانات يتحمسون في أغلب الأحوال للتغذية المرتدة فيما يكون للمديرون الذين يعملون مع مجموعات لا تملك المهارة المطلوبة حائقين وغير متعاونين و يسخرون من وكيل التغيير وأسلوب الاستقصاء والتغذية المرتدة. وأخيراً لا بد من النظر إلى التغذية المرتدة للاستقصاء كعملية مستمرة وأن تكون أداة قيمة من أدوات الإدارة وليست إضافة مؤقتة للنظام الإداري.

جهود التدخل بين الجماعات :

لا بد أن يكون هناك قدر من الصراع في المنظمات ذات الإدارات، و فرق العمل المتميزة والمستقلة إلى حد ما، ولا بد للمديرين من أن يتخذوا الإجراءات الوقائية اللازمة ضد الصراع الذي يؤثر على جماعات العمل ذات الاعتماد المتبادل والمتميزة. فعندما تحجب إدارة الرسوم والتصميمات التي تجهز المخططات لمهندسين مشروع تنمو المعلومات لاختلاف في الرأي، مثلاً، فإن المنظمة ستعاني من جراء ذلك. وقد تصل الجماعات، بسبب الموارد المحدودة والمحابة والخلافات الشخصية، إلى حد من الصراع يقوم بتحقيق الأهداف. إلى جانب ذلك - بالطبع - هناك برامج للحوافز داخل المنظمات لتشجيع التماسك داخل الجماعة الواحدة والتنافس بين الجماعات في مقابل التنافس الكلي للتنظيم.

يمثل النهج الأساسي لعلاج هذه المشكلة في مواجهة مسببات الصراع وإيجاد طرق لتخفيف حدته.

وقد اقترح بليك وموتون (Blake and Mouton) نظاماً متكاملاً لأحد أساليب المواجهة على النحو التالي :

الخطوة الأولى : يجتمع رئيسا الجماعتين بوكيل للتغيير، و يناقشون أنماط التفاعل بين الجماعتين، و يتركز النقاش حول سبل تحسين الاتصال والتفاهم والاحترام المتبادل.

الخطوة الثانية : تجتمع الجماعتان في غرفتين متصلتين ويقومان بأعداد قائمتين تسجل في واحدة منهما آراءها تجاه الجماعة الأخرى وتحاول التوصل بما ستقولها عنها الجماعة الأخرى في القائمة الثانية.

الخطوة الثالثة : تتلقى الجماعتان لتبادل المعلومات المسجلة بالقوائم . تقوم الجماعة الأولى بتلاوة قائمتها المشتملة على الصورة التي ترى بها الجماعة الثانية، وتقوم الثانية بعكس ذلك، وعلى وكيل التغيير ألا يسمح بمناقشة القوائم في هذه المرحلة، ثم تقوم الجماعة الأولى بعد ذلك بقراءة قائمتها حول مكائنت تتوقع من الجماعة الثانية عنها، وتقوم الأخيرة بقراءة قائمتها حول ما كانت تعتقد بما ستقوله الأولى عنها .

الخطوة الرابعة : تعود كل جماعة إلى غرفتها لمناقشة ما عرفوه عن أنفسهم وعن الجماعة الثانية . بعد انتهاء المناقشة تقوم الجماعتان بتسجيل الموضوعات التي يلزم معالجتها بينهما .

الخطوة الخامسة : تعود الجماعتان للاجتماع مرة أخرى، وتشاركان في قرارة وطرح قوائمهما . وبعد المناقشة، تقوم الجماعتان بأعداد قائمة واحدة للمشكلات التي يلزم معالجتها لتخفيض حدة الصراع بينهما كما يقومان بأعداد قائمة بالخطوات العملية لتخفيض الصراع من هذه الأذى .

الخطوة السادسة : يحدد موعد لاجتماع الجماعتين أو رئيسيهما لمناقشة ومعرفة مدى التقدم الذي أحرز، والمشكلات الخاصة بالخطوات العملية المقررة^{١٣} .

من الممكن إجراء تعديلات على هذا التسلسل بعدة طرق . فمن الممكن، مثلا إشراك أكثر من جماعتين أو قيام وكيل التغيير بطرح عوامل الصراع البارزة التي تمت ملاحظتها، و يطلب من الجماعات تناولها وإعداد خطوات عملية لمعالجتها، فالهم في هذا الأمر هو مواجهة ما يعتقد بأنه صراع فعلي أو محتمل ذو عواقب سلبية .

أورد بليك وشيرد وموتون في دراستهم الأساسية أن هذا الأسلوب قد أدى إلى تحسين العلاقات بين جماعتين عرفتا بعدائهما التقليدي هما الإدارة والاتحادات العمالية^{١٤} . على أن هناك بحثا استخدم فيه كولوجيوسكي و بلومبيرج (Golembiewski and Blumberg) تصميمًا أكثر دقة لدراسة سلسلة خطوات بليك حيث قاما بدراسة وحدات تنظيمية في قسم التصوييق بإحدى المؤسسات الكبرى^{١٥} . وقد تم استخدام استبيان لعل مقارنات قبل وبعد عملية التدخل سؤدد أشارت النتائج إلى أن للأشخاص المستقرتين في أعمالهم اتجاهات إيجابية تجاه تدخل الشركة، أكثر مما للأشخاص الأقل انهماكا في العمل . مع ذلك نجد أن شواهد البحث ضعيفة . كما أنه لم يعرف ما إذا كان للتدخل بين الجماعات أثر دائم على السلوك والأداء وذلك لحداوية وقصر الفترة التي تغطيها الأبحاث المتوافرة . ولذلك، فإنا بحاجة إلى مزيد من الدراسات حول الآثار طويلة المدى في تخفيض حدة الصراع . وربما يكون لتخفيض حدة الصراع أثر على المدى الطويل، أو ربما يجب أن يقتصر فقط على بعض أشكال الصراع المعقولة . و يبدو أن تحديد أنواع الصراع المعقولة للعمل والتي يمكن أن تعالجها نشاطات التدخل بين الجماعات من المهام التي تستحق الاهتمام من قبل الباحثين والممارسين الذين يدعون إلى التوجه الموقفي في الإدارة داخل المنظمات .

نشاطات التدخل التنظيمي :

من الممكن أن يكون لبعض أساليب التدخل في مجال التغيير والتطوير التنظيمي أثر على مستوى المنظمة بأكملها . وهناك أربعة مداخل أكثر انتشارا واستخداما هي : الإدارة بالأهداف (وصنع الأهداف)، وبرامج تطوير الكفاءة الإنتاجية، والشبكة الإدارية، و برامج الجودة النوعية لخدمة العمل . تتميز أساليب التدخل هذه بجاذبيتها البيئية للمديرين وبأنها تعتبر محاولات قيمة في اتجاه الارتقاء بالسلوك والأداء . أما فيما يتعلق بميولات هذا الحساس، فهذا موضوع يؤثر الكثير من الجدل بين الباحثين الأكاديميين . وبما أننا قد تناولنا في الإدارة بالأهداف في وقت سابق، فسنعصر اهتمامنا هنا في تطوير الكفاءة، والشبكة الإدارية، و برامج الجودة والنوعية لبيئة العمل .

٢٠- تطوير الكفاية الإنتاجية والمشاركة في الأرباح :

أثر الباحثون - منذ زمن طويل - بالتأثير المحتمل لاستخدام وممارسة الحوافز في تغيير المنظمات (انظر الفصل الخامس عشر)^{٢٩}. وتحتل تطوير الكفاية الإنتاجية والمشاركة في الأرباح استراتيجيتين من الاستراتيجيات التي تستخدم الحوافز كأداة للتطوير التنظيمي.

وتتبع استراتيجياً تطوير الكفاية الإنتاجية، والمشاركة في الأرباح الخطوات التالية بوجه عام :

- ١ - يتم إقرار أهداف عامة على مستوى الشركة والاتفاق حول معايير القياس، وتتضمن مثل هذه الأهداف عادة الأرباح. وقد تتضمن أيضاً أهدافاً كمية محددة مثل : مراقبة الجودة، ومواعيد تسليم المنتج أو تقديم الخدمة، وتحديد مستويات المخزون.
- ٢ - توضع الأهداف في معادلات محددة ويعبر عنها بمبالغ نقدية، أو نسب مئوية، وتجمع كل المبالغ أو «الأرباح» التي تتجاوز الهدف المحدد لتقسم بين مالكي الشركة والعمالين. وتخصص المعادلة المعتادة لتقسم الأرباح -مثلاً- خمسين سناً من كل دولار يتجاوز الهدف المحدد يتم تجميعه ينقسم في النهاية بين أرباح الشركة ومكافآت العمالين.
- ٣ - تتضمن خطة تقسيم الأرباح عادة، مشاركة العمالين مشاركة فعالة في وضعها. ويزود لاور (Lawler)، على سبيل المثال، أنه حينما تكون الاتحادات النقابية هي الممثلة للعمالين، تتم مناقشة تفاصيل الخطة وتنفيذها في المساومة الجماعية كجزء من عقد العمل^{٣٠}.
- ٤ - يتم متابعة ورصد الأداء على ضوء الأهداف وتزويد العمالين بالمعلومات المرتدة لأدائهم بصورة مستمرة. وعادة ما تكون مجموعات العمالين المشاركين في المناقشة ردود فعل محددة تجاه المعلومات المرتدة من الإدارة. وقد ينتهي الأمر إلى تكوين حلقات للجودة من قبل المجموعات لإيجاد سبل لمعالجة المشكلات التي قد تكون سبباً في الانصراف عن الإنتاج حسب تلك الخطة.
- ٥ - يتم حساب الأرباح ودفع المكافآت للعمالين بصورة دورية خلال السنة (مرة كل ثلاثة أشهر في العادة). وتُدفع المكافآت بشيكات منفصلة عن الرواتب الأساسية، وهي عبارة عن النصيب المأل من مكاسب الإنتاجية التي تحققة الشركة^{٣١}.

تقوم خطط المشاركة في الأرباح : خطط المشاركة في الأرباح استخدمت حديثاً بحيث يصعب تحديد ما إذا كانت قد أدت بالفعل إلى تحسين الأداء التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين أم لا. فأغلب الشواهد المتوافرة تستند على إفادات الشركات التي طبقت هذه الخطط^{٣٢}. على أن إحدى الدراسات المسحية تشير إلى النتائج التالية والتي تحققت بنجاح في خطة المشاركة في الأرباح :

- أدت الخطة إلى تحسين التنسيق والعمل الجماعي وتبادل المعرفة حول العمليات في المستويات الدنيا في المنظمة.
- تم التعرف على الحاجات الاجتماعية وإشباعها من خلال المشاركة والنشاط الجماعي.
- تركز الاهتمام على خفض التكاليف (والأهداف الدورية الأخرى التي يتم الحصول عليها من معادلة المشاركة في الأرباح) وليس على مخرجات العمل فقط.
- ازدياد درجة قبول التغيير الناتج عن استخدام تقنية وطرق حديثة، والدخول في أسواق جديدة وذلك لأن زيادة الانتاجية تغطي إلى حوافز مادية مباشرة.
- يصبح اهتمام العمال بالعمليات التي تقوم بها الشركة أكثر يوقد يطلبن المديرين بتحسين مستوى أدائهم أيضاً.
- يتجنب العاملون العمل خارج وقت الدوام الرسمي ويعملون بجد وبإتقان، وليس بسرعة دون إقناع العمل.
- يبدأ العاملون في ابتكار طرق جديدة تزيد من كفاءة العمليات بالشركة.

اتخاذ قرار بشأن تجريبية المشاركة في الأرباح : قام لاور باستعراض البحث حول المشاركة في الأرباح وطرح عدداً من العوامل التي تساعد على نجاح تطبيق المشاركة في الأرباح، يعرض جدول ٢٠ - ٥ ملخصاً لها^{٣٣}.

تؤكد دراسة هذا الجدول حقيقة أن المشاركة في الأرباح لا تفي بكل متطلبات التطوير التنظيمي ولا يلزم استخدامها من قبل كل المنظمات. وهنا يجب ملاحظة أن صاحب العمل الذي يستعمل عدداً محدوداً من العاملين (٥٠٠ أو أقل) -على سبيل المثال- يستطيع العاملون معه التحكم في تكاليف الإنتاج بشكل كبير، ويتمتعون بأسلوب ديمقراطي في الإدارة، إلى جانب استقرار المنتج والطلب على المنتجات والخدمات ومقاومته للتقلبات الموسمية.

عوامل النجاح : طرح الخبراء في هذا المجال العوامل التالية لضمان نجاح أى محاولة لتطوير الكفالية الإنتاجية أو المشاركة في الأرباح :

- إعداد المعادلة : يجب أن تعكس المعادلة ما يجري بالفعل داخل المنظمة وأن تتضمن كل الأهداف الهامة بالنسبة للمنظمة.
- مقدار ما يدفع للعاملين : أن تكون المدفوعات مقبولة و بمقدار ملموس للعاملين . فالمعادلة التي لا توفر مكافآت أو تدفع مبالغ ضئيلة لن يكثر بها العاملون .
- اتجاهات الإدارة : يجب أن تكون الإدارة ملتزمة بمكثرة المشاركة في الأرباح وأن تكون على استعداد للوفاء بما تتعهد به .
- الاتصال : تتجه معادلات مقاسمة الأرباح إلى التعقيد وصعوبة نقلها وفهمها . فلا بد ، إذن ، أن يعرف كل العاملين -حتى في أدنى المستويات - كيف يؤثر الانجاز على مكتسباتهم .
- دور المشرف : تزداد أهمية المشاركة في الأرباح إلى تغيير دور مشرف المستوى الأول تغييرا جوهريا ، حيث تفرض عليهم التعامل مع المقترحات . كما أن قدراتهم الفنية تتعرض للاختبار بطرق جديدة . وما لم يكن المشرفون مهيبين لهذه التغييرات فقد تفشل الخططة^{٢٠}.

— الشبكة الادارية :

تتطابق المراحل المختلفة للشبكة الادارية مع المجالات المختلفة المستهدفة الواردة بشكل (٢٠ - ١) الذى تم فيه عرض نشاطات التدخل ، فالمرحلة الأولى ، على سبيل المثال ، تركز على الفرد وتركز المرحلة الثانية على فريق العمل ، والمرحلة الثالثة على نشاطات الجماعات ، فيما تركز المراحل :الرابعة والخامسة والسادسة على المنظمة بأكملها . تم تطوير الشبكة بواسطة بليك وموتون اللذين قاما بإنشاء مؤسسة هى الشركة المتحدة للأساليب العلمية ، بغرض ترويج هذا المدخل على المستوى الدولى^{٢١} . وقد تم تبني الشبكة الادارية كليا أو جزئيا من قبل آلاف المنظمات ، حيث شارك حوالى عشرين ألف شخص في شبكات إدارية عامة ، فيما شارك مائتا ألف شخص آخرون في حلقات تدريبية في شوكات خاصة . وباختصار ، فإن الشبكة الادارية هى أكثر مداخل التطوير التنظيمي انتشارا^{٢٢} . يتكون أسلوب التدخل للشبكة الادارية من ست مراحل ، يفترض أن تصبغ المنظمات والأفراد والجماعات أكثر فعالية من خلال مرورها بكافة المراحل . كما يفترض أن الانتقال بين مراحل تطور الشبكة السمت بالنسبة للمنظمات الكبرى يتطلب جهدا يستغرق ما بين ثلاث إلى خمس سنوات .

يركز نموذج الشبكة الادارية على عاملين من عوامل السلوك الادارى هما : أن الاهتمام بالانتاج يوضح مدى اهتمام المدير بانجاز أعمال لإنجاح مثل الاهتمام بخصوية وكفاءة الانتاج ، وأن الاهتمام بالأفراد يدل على مدى اهتمام وعناية المدير بما يستحقه المرؤوسون مثل عدالة الحوافز ، ونظام تقويم الأداء ، والعلاقات الاجتماعية . فالدور الذى يبدي اهتماما بالانتاج والأفراد في إطار الشبكة الادارية هو المدير الذى هو أكثرفاعلية في أى وضع تنظيمى . وعلى ضوء استجابة المديرين لاستبيان حول الأسلوب الادارى والسلوك لتحديد مدى اهتمامهم بالانتاج والأفراد ، تم رسم النتائج ببيانيا في شبكة تتكون من واحد وثمانين خلية (٩ × ٩) ، تعرض واحدا وثمانين تركيبة محتملة لاهتمام المديرين (انظر شكل ٢٠ - ١) . فالوضع المثالى أو الطريقة التى يجب أن يتبعها المديرين في إدارة منظماتهم ، حسب رأى بليك وموتون ، هى (٩ ، ٩) التى تشير إلى درجة عالية من الاهتمام بالانتاج والأفراد معا . ومن المفترض أن ترفع جهود التطوير ذات المراحل الست المديرين من درجة أقل من مثالى حيث تكون أقصى الدرجات إلى موضع ٩ ، ٩ .

هناك خمسة أساليب إدارية أساسية تقدم تفسيرات دقيقة لما تكشف عنه الشبكة . فأسلوب ١ ، ١ الذى يوصف بالادارة الفعيرة يظهر قدرا ضئيلا من الاهتمام إما بالانتاج أو بالأفراد . أما أسلوب ٩ ، ٩ الموسوم بادارة اللئالى الرذيفى ، فيطبع الأفراد قدرا من الاهتمام ويهمل المهام الانتاجية ، فيما يركز الأسلوب ١ ، ٩ إدارة العمليات . على إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبالدرجة النوعية المحددة وفى حدود الميزانية المقررة . ويحاول المدير الذى يتبع أسلوب ٥ ، ٥ أو منتصف الطريق ، أن يبدي قدرا معقولا من الاهتمام على الأقل لكل من الانتاج والأفراد فيما يشار إلى أسلوب ٩ ، ٩ أو الأسلوب المثالى ، بإدارة الفريق حيث يحاول المدير الذى يتبع هذا الأسلوب مساعدة مرؤوسيه في إشباع حاجات تحقيق الذات والاستقلال والتقدير وإشاعة جو من الثقة والتعاقد ، مع التركيز على إنجاز المهام في نفس الوقت . يعتقد بليك وموتون أنه في حالة اتباع المراحل الست في برنامج الشبكة الادارية بصورة منظمة ، فمن الممكن أن يكون أسلوب الادارة المثالى هو السائد . فحينما تركز المراحل على تنمية الأفراد والجماعات والتنظيم ، يركز البرنامج ، ضمن أشياء أخرى ، على التقويم الذاتى وحل المشكلات والتفويض ووضع الأهداف والتخطيط طو إلى المدى .

شكل ٢٠ - ٥ الظروف الملائمة لخطط المشاركة في الأرباح

الخصائص التنظيمية	الظروف الملائمة
الحجم العمر	الوحدة الصغيرة، عادة أقل من ٥٠٠ موظف وعامل أن تكون الوحدة تشيعة بحيث يصبح منحني التعلم فيها مسطحاً وأن يتم وضع المعيار على أساس سجل الأداء السابق.
الإجراءات المالية سوق المنتج تكاليف المنتج	أن تكون بسيطة وذات تاريخ سليم. أن تكون السوق ملائمة وقابلة لاستهلاك المزيد من المنتج. يمكن التحكم فيها من قبل العاملين.
جو العمل في التنظيم أسلوب الإدارة	مفوض و يتعمق بالثقافة ديمقراطي (يتيح المشاركة)
موقف الاتحادات النقابية تاريخ العمل خارج الدوام طبيعة العمل الموسمية	عدم وجود تنظيمات نقابية أو يكون الموجود منها متعلقتاً مع كل جهود الإدارة. يلتزم على عدم اتباع نظام العمل خارج الدوام. استقرار حجم العمل نسبياً على مر الزمن.
الاعتماد المتبادل بين العمليات خطط الاستثمار الرأسمالي	درجة عالية إلى متوسطة من الاعتماد المتبادل. خطط محدودة للاستثمار.
استقرار المنتج المراتب المال / المدير المال	تغييرات محدودة في المنتج. مؤثوق به ولديه القدرة على تفسير الإجراءات المالية.
سياسة الاتصال مدير للمنتج الإدارة	نظام مفتوح للاتصال وعلى استعداد الخاسمة النتائج المالية. مؤثوق به ولديهم خطة المشاركة في الأرباح وله القدرة على توضيح أهداف وغايات الخطة. تشوافر لديها القدرة الفنية وتشجيع الأسلوب الديمقراطي في الإدارة وتتوافر لديها مهارات جيدة في الاتصال والقدرة على التعامل مع المقترحات والأفكار الجديدة.
مؤيد للخطة.	
مؤيد للوحدة أو الشركة (إذا كانت جزءاً من منظمة كبرى) القوى العاملة	تكون لديها الخبرة الفنية ورغبة في المشاركة والأجور العالية ولديها المعرفة بالمشاكل المالية ولديها الرغبة في ذلك.
خدمات المنتج المساعدة	أن تكون مجموعات العمل في مجال الصيانة والأعمال الهندسية على قدر من الكفاءة والاستعداد والقدرة على الاستجابة للمتطلبات المتزايدة في هذا المجال.

المصدر :

Edward E. Lawler III: Pay and Organization Development (Reading, Mass, Addison-Wesley 1981) p. 144.

المرحلة الأولى - الحلقة التدريبية للشبكة الإدارية :

يقوم فريق الإدارة العليا بحضور دورة الشبكة الإدارية ثم يهودون إلى المنظمة لتدريب مديري المستوى الذي يليهم . تبدأ الدورة بدراسة واستعراض موقع كل مدير في وحدات الشبكة الواحدة والثمانين . وتستمر الحلقة لمدة خمسين ساعة في مجموعات تتكون كل منها من خمسة إلى تسعة أفراد يعملون سوياً لفترة أسبوع في حل المشكلات . و يقوم أعضاء الفريق بتحليل موقع كل عضو في الشبكة الإدارية ثم يقوم كل فريق ، منفرداً ، بتقويم سلوكه وقدراته على حل المشكلات .

إن الغرض من المرحلة الأولى هو إيجاد الاستعداد للتأثير على المشكلات الإنسانية ومشكلات الإنتاج . ومن خلال التفاعل والنقاش والتفويض يستطيع المشاركون مشاهدة الأفراد وهم يعملون سوياً مباشرة ، وهذا يوفر الأساس للتعلم من المراحل الأخرى مستقبلاً .

السلوك في المنظمات التحول من العمليات الصناعية التقليدية إلى التقنية المتطورة مهمة عسيرة للمديرين

التبثت تجربة المديرين الذين انتقلوا من الصناعات التقليدية المتبعة إلى شركات التقنية المتطورة —خطأ القول المألوف: إن الخبير الكفء يستطيع أن يدير أى عمل من الأعمال، حسيما تورده مجلة وول ستريت.

يما أن فرص العمل في مجال الصناعة قد انخفضت فإن الشركات التي تعمل بتقنية متطورة قد أصبحت في حاجة متزايدة إلى المواهب الإدارية المتمرسه. فالحطاب على المديرين، حتى الآن، يفوق العرض المتوافر بالنسبة لمراكز صناعية مثل كالكيفورنيا سيكلون فال ومنطقة الطريق السريع رقم ١٢٨ بيوستن. وبناء على ذلك بدأت شركات التقنية المتطورة في جذب العديد من المديرين الذين نشأوا وترعرعوا في بيئة صناعية. لقد كانت تجربة التحول لإدارة شركات التقنية المتطورة صعبة، كما يشير بذلك تجارب عديد من الذين تحدثوا إلى مجلة وول ستريت. فهون براون (John Brown) أمضى ثمانية عشر عاما في بيئة شركة جونسون وجونسون الأمانة المستقرة —إحدى الشركات الكبرى في مجال صناعة المنتجات الطبية— قبل الانضمام لشركة أتاري كمدير مبيعات. في عام ١٩٨٢ كان عمره واحدا وأربعين عاما وقد أصيب بصدمة دون شك حينما وجد: أولا، أن إدارة المبيعات لا تتم بطريقة مضبوطة ومنظمة بالصورة التي عرلها بها في شركة جونسون وجونسون. حيث وجد براون في شركة أتاري، ومطرا في شركة ايبيل للحاسبات الآلية، أن توزيع المبيعات غير محكم أو منظم. وتمثلت المشكلة الثانية، التي واجهها براون، في عدم احترام الرئيسة في الشركة. وقد أصابته الصدمة حينما رأى المديرين التنفيذيين بالشركة يسخرن من رئيسهم عندما طرح فكرة منتج جديد مثلا. كما اكتشف أيضا أن المظهر غير الرسمي بحاجة كبيرة إلى ضبط والتنظيم.

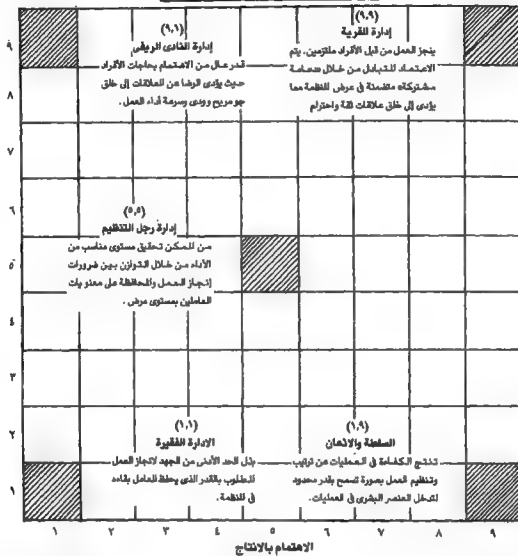
واجه هاري كوتتر (H. Covter)، بشركة فولك للبطاريات في شيكاغو، مشكلة مماثلة لمشكلة براون. ففي بداية الثمانينيات تخلت شركة فولك، وهي شركة تقليدية متبعة في صناعة البطاريات، من خطط إنتاجها القديم واستبدلته بنظام اليكترونى متطور. وقد كان أمام كوتتر أن يختار بين الانسجام والتوافق مع النظام الجديد، أو فقدان الوظيفة. وروى كوتتر أنه كان عليه أن يجري تعديلات تتميز بالصعوبة، أولا، عليه أن يتعلم عملا جديدا تختلف خصائصه تماما عن مخلص عمل الشركة الذي يعرفه جيدا. فقد كان عمله السابق يتركز في العمليات الصناعية والنمويل، فيما يتركز عمله الحالي في اتخاذ قرارات فعالة بشأن التسويق، وما زال يحاول معرفة الجوانب الفنية لخطوط الانتاج الجديدة لشركة فولك، بالرغم من مضى ٢٢ شهرا على توليه وظيفته الجديدة.

تمثلت المشكلة الثانية، التي واجهها كوتتر، في عامل الوقت. فحينما كان النشاط القديم لشركة فولك يمكن التنبؤ به، لم يكن العمل الجديد كذلك، إذ أن حصص السوق ترتفع وتنخفض بشكل مفاجئ خلال فترات قصيرة من الوقت. وأصبحت دورات المنتج تتناقص بمرور الوقت. فقد عرشت التطورات التقنية خطوط الانتاج للخطر بين عشية وضحاها. وعلى كوتتر أن يتعلم كيف يتأقلم مع ظروف العمل المتقلبة والتغيرة بشكل سريع.

تمائل المشكلة الثالثة التي رواها كوتتر تلك التي واجهها براون —وهي الطريقة العاديه التي يشر بها مديرو الإدارات الفنية أعمالهم. وصف كوتتر، كما لويد لجلة وول ستريت، نفسه بالشخص المنطوى على نفسه والذي يعتمد على علاقة والخوف والاحترام مع الرؤوسين وبالرغم من أن المديرين في المراتب الدنيا قد شروا في ظل هذا الأسلوب الإداري في المرحلة الأولى لشركة فولك، إلا أن الاختصاصيين الفنيين الذين أصبحت تجم بهم الشركة الآن يطالبون بالتحور وتتوافر لهم فرص عمل عديدة يمكنهم من الانتقال إليها إذا لم تتوافق الأحوال مع اتجاهاتهم. لقد كان كوتتر حاسما تجاه هذا الموضوع ويشكو من أن الفنيين الشباب العاملين معه لا ولاء لهم تجاه الشركة.

لقد تعرض ١٦ من مجموع ٢٠ من العاملين في قسم شركة فولك بسات كلالا، في الواقع، إلى إغراءات من جهات أخرى، واستدرك كوتتر، أن العاملين الفنيين الجدد لا يصلون من أخلاقيات العمل القديمة إلا القليل. فإذا ما أصابهم الاحباط وخيبة الأمل، انتقلوا إلى مكان آخر.

شكل ٢٠ - نموذج الشبكة الإدارية



شكل للشبكة الإدارية مأخوذ من : "The Managerial Grid II: The Key to Leadership Excellence", by Robert R. Blake and Jane Strygley Mouton, Houston, Gulf Publishing Company.

المرحلة الثانية - تنمية روح الفريق :

يقوم المديرون في المرحلة الثانية بتطبيق ما تعلموه في المرحلة الأولى على رؤسائهم وموظبيهم . وتهدف هذه المرحلة إلى تنفيذ وتطبيق ما تم تعلمه في مجال حل المشكلات على المنظمة بكاملها . وبناء على ذلك، يتم تشجيع أعضاء الفريق على تنمية أسلوب فاعل في حل المشكلات، ثم يطلب من الأعضاء الخمسة أو التسعة في الفريق وضع أهداف لأداء الفريق واستكشاف طرق لترقية مستوى الأداء . كما يتم تشجيع أعضاء الفريق - أيضاً - على وضع أهداف للأداء تتسجم مع أهداف الفريق .

المرحلة الثالثة - تنمية العلاقات بين الجماعات :

تتضمن هذه المرحلة علاقة العمل بين جماعة وأخرى، وتركز على بناء القواعد الأساسية والمعايير لأسلوب (٩،٨) التي تتجاوز جماعات العمل المفردة. ويتم تحديد التوترات القائمة بين الجماعات والتي اكتشفها أعضاء الجماعة أو ممثلوهم، أو كل منهم. والفرض من ذلك هو نقل الجماعة من نمط المكسب والخسارة إلى توجه مشترك لحل المشكلات.

ونوع آخر من أنواع تنمية العلاقات بين الجماعات يتضمن ربط جماعة من المديرين في مستوى وظيفي واحد ولكنهم يتبعون لوحدات مختلفة، مثل مشرفي المستوى الأول أو مديري البيع في المناطق أو مفاوض عقود العمل، الذين قد يكونون متنافسين على موارد المنظمة، بحيث يؤدي ذلك إلى التخصيص بانجاز الأهداف التنظيمية. ويتم التركيز على حل المشكلات من طريق تنمية العلاقات بين الجماعات للتغلب على الاختلال الوظيفي الناتج عن هذا التنافس.

المرحلة الرابعة - تطوير نموذج مثال :

يعمل مدير المستوى الأعلى على تطوير نموذج مثالي لتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية في المرحلة الرابعة. وعادة ما يتضمن النموذج عرضاً للأهداف، والهيكل التنظيمي، وطرق اتخاذ القرارات، ونظم الحوافز، والمعوقات التي تقف أمام المنظمة. ويمكن للنموذج - في الواقع - أن يطرر أساليب للتدخل لإجراء تغيير في البنية التنظيمية، والتقنية المستخدمة للأفراد، ثم يتم تقويم النموذج الذي قام بتطويره مدير الإدارة العليا من قبل مديري المستويات الدنيا.

المرحلة الخامسة - تطبيق النموذج :

يرى بليك وموتون أنه في حالة تنفيذ المراحل القليلة الأولى للشبكة الإدارية بصورة منظمة، فإن كثيراً من مشكلات التطبيق ستختفي إلى الحد الأدنى. كما أن المديرين سيكونون ملتزمين بالتغييرات المطلوبة لتحسين الوضع في منظماتهم. في مرحلة التطبيق، يتم تكوين فرق للتخطيط في كل وحدة مستقلة تكون مسئولة عن إعداد وتهيئة الوحدة للتغييرات اللازمة للتوافق مع النموذج المثالي، ويتولى منسق التخطيط في المؤسسة مهمة توحيد وتكامل الفرق لتحقيق جهد موحد للتغيير.

المرحلة السادسة - رصد ومراقبة النموذج المثالي :

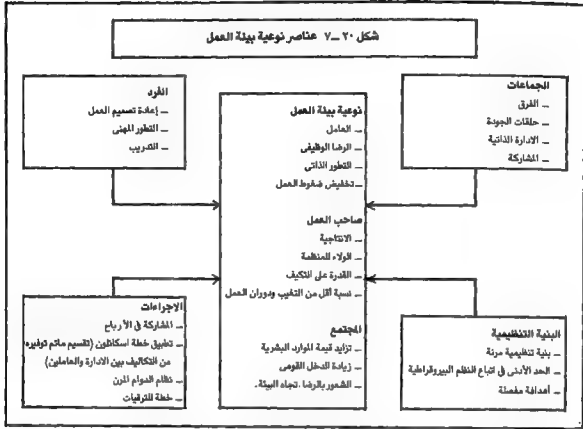
تركز المرحلة الأخيرة على تقويم أسلوب التدخل. ومن اللازم أخذ قياسات رسمية أثناء وبعد كل مرحلة من مراحل البرنامج. وتتطلب الآداة الأساسية المستخدمة في رصد البرنامج في استبيان مكون من مائة بند لدراسة السلوك الفردي، والعمل الجماعي، والعلاقات بين الجماعات، وحل المشكلات، واستراتيجية المؤسسة، والحوافز التنظيمية. ويطلب من المستجيبين أن يصفوا حالة المنظمة في المرحلة السابعة لبرنامج الشبكة الإدارية ليصفوا الوضع الحالي. يعتمد التدخل عن طريق الشبكة الإدارية بكامله على: استخدام استبيانات التقرير الذاتي، وتمارين حل المشكلات في مجموعات صغيرة، والنقاش والاهتمام ببيئة المنظمة وبنيتها والتقنية المستخدمة فيها والعاملين بها. وعادة ما يجر دورات التطوير عاملون من المنظمة نفسها. زيادة على ذلك، تشارك الإدارة العليا بعمق ونشاط في كل مراحل البرنامج. فمشاركة الإدارة العليا والمديرين التنفيذيين تمثل إحدى المقومات الأساسية لهذا التدخل، حيث يفترض فيهم القدرة والمسؤولية وأنهم في الوضع الذي يمكنهم من إحداث التغيير والتطوير التنظيمي.

تقويمات الشبكة الإدارية :

هناك العديد من الشواهد النظرية حول فعالية الشبكة الإدارية كما هي الحال مع الإدارة بالأهداف^{٣١}. فقد قدمت الشبكة الإدارية نموذجاً مثالياً للإدارة وهو أسلوب (٩،٨) على أننا قد سبق أن حذرنا في كل أجزاء هذا الكتاب من مخبة الطروحات أو الدعاوى المحددة والدُهانية. فالبيئة الواقعية لحال السلوك التنظيمي تحول دون إطلاق افتراضات عامة أو «العلاج الشافي لكل الأمراض». ونظراً لوجود فروقات فردية وجماعية وتنظيمية وبيئية، فلا بد من إخضاع الشبكة الإدارية للتحقق العلمي الدقيق بالزعم من رواجها وانتشارها.

جهود تحسين الجهود النوعية لبيئة العمل :

«هكذا كانت الأمور» يقول إرفينغ بلوستون (Irving Bluestone) نائب رئيس اتحاد عمال مصانع السيارات «هذا أمر مبالغ فيه وصريح. فإذ لم يبع العامل الأمر مرة أخرى، قام الملاحظ بطرده من المصنع»^{٣٢}. وما زالت الأمور تسير بهذه الطريقة في كثير من المصانع والمكاتب -أي أن الديمقراطية تنتهي عند البابلية الرئيسية أو بمكتب موظف الاستقبال.



- على أن هذا الموضوع قد بدأ يتغير ببطء، فبعض الناس، مثل بلوستون، ودلر لاندن (Delmer landen)، مدير إدارة البحث التنظيمي بشركة جنرال موتورز، يقومون بترويج نوع من أنواع الديمقراطية في مجال العمل التي قد تمثل أفضل فرصة لرفع الروح المعنوية للعامل وإنتاجيته. ويبدأ على هذا العنوان الواسع لموضوع الجودة النوعية لبيئة العمل، فإن هذا الدخول يتناول مسائل عديدة، مثل:
- ١ - ماهي العوامل والأسباب الرئيسية وراء عدم رضا الموظف؟
 - ٢ - ماهي احتياجات الفرد؟ لماذا تتغير هذه الاحتياجات مع توافر الحاجات المادية والتطور الذاتي؟ كيف تتأثر هذه الحاجات بالتغيرات التي تحدث في بيئة العمل والبيئة الخارجية للعمل؟
 - ٣ - إلى أي مدى تتحدد ظروف العمل بالتقنية، والبنية التنظيمية القائمة؟ ماهي الظروف التي تؤدي بها التغييرات في التقنية والبنية التنظيمية إلى بيئة عمل مرغوب فيها؟
 - ٤ - كيف يمكن أن تؤثر نوعية بيئة العمل على الفعالية التنظيمية والمزايا الاجتماعية؟
 - ٥ - هل هناك تعارض بين الأداء المالي للمنظمة ونوعية بيئة عمل الموظفين؟^{٣٤}
- وعلى الرغم من أن هذه القائمة ليست شاملة لكل المسائل المتعلقة ببيئة العمل، إلا أنها تمثل جوهر الجودة النوعية لهذه البيئة.
- تم تعريف مدخل جودة العمل بهـ العملية المشتركة لاتخاذ القرارات والتعاون، وإقامة علاقة احترام متبادل بين الإدارة والعمالين^{٣٥}. وهدفها تغيير جو العمل بحيث يستطيع العاملون بذل جهد أكبر والاستفادة أكثر من عملهم في المنظمة. وبالرغم من عدم وضوح كيفية تحقيق ذلك وماذا تعني بيئة عمل أحسن، إلا أننا نعرف أن بيئة العمل تتضمن العديد من المفاهيم التي نتناولها في هذا الكتاب - مثل تصميم الوظائف، والتغيير في نظام الحوافز، والتفاعل الأفضل داخل الجماعة وبين الجماعات، واتخاذ القرارات، وأساليب القيادة للمتبعة (انظر شكل ٢٠ - ٧).

لا يبدأ تحسين الجودة النوعية لبيئة البحث الموسيقى في مكان العمل، أو أحواض السباحة للعاملين، أو المزاي (الأبوية) التي توفرها الإدارة للعاملين لحكمتها وكرمها. بل يحدث التحسين، على الأرجح، نتيجة لمشاركة العاملين الكاملة في اتخاذ القرارات التي تشكل مسار حياتهم في مجال العمل. وعلى ذلك، يتم تحديد الصورة التي ستكون عليها نوعية بيئة العمل بالتعاون بين الإدارة والعاملين والتحديات العمالية (إن وجدت). وعلى عكس ذلك، نجد واحدا من الأساليب القديمة – الأثرء الوظيفي – قد ازدهر في الستينيات ولكن سرعان ما انقرض، وذلك لأنه مفروض فرضا من قبل الإدارة في أغلب الأحوال. واعتبره العاملون طريقة لهمعلم على مزيد من العمل. و يعمل أن يصف موضوع الجودة النوعية لبيئة العمل مصيرا أفضل من غيره.

–الأوجه المتعددة لنوعية بيئة العمل :

كما لاحظنا، فإن نوعية بيئة العمل ليست علما أو أسلوبا منظما أو دقيقا. فهي توجه برامجهما نحو تقليل نسبة الغياب، وتطو ير الكفاءة الانتاجية، ورفع الروح المعنوية للعاملين من خلال جو أفضل للعمل.

ومن الممكن أن يكون لنوعية بيئة العمل وجوه عديدة من الناحية العملية :

- من الممكن أن تتضمن فرقا للعمل كتلك التي توجد في شركة جنرال فونز، حيث أصبح العامل الذي كان يعمل منفردا في عمل واحد متكرر، يشارك في مشروعات جماعية تتم فيها مقاسمة مسئولية أداء مهام متنوعة.
- قد تكون في شكل حلقات للجنة حيث يقوم العمال في شركة وستفهاوس والشركات الأخرى بالمساعدة في حل المشكلات المتعلقة بالعمل من طريق التفاعل الجماعي.
- قد تعني توفير أكبر قدر من المعلومات للعاملين فيها مثلما تفعل الشركة بالنسبة للمساهمين فيها.
- قد تكون في شكل جداول عمل مرنة تتبع للعاملين وقتا كافيا للذهاب إلى طبيب الأسنان أو مقابلة معلم أولادهم مثلا –وهي الفرص التي كانت تتوافر للعاملين في الإدارة فقط.
- قد تعنى قدرا أقل من الإشراف، كما هو الحال في مصنع سيارات بويك لشركة جنرال موتورز حيث تقوم فرق الانتاج، التي تعمل دون إشراف مباشر عليها، بالمساعدة في اختيار وتصريف أعضاء الفرق الجدد، والتنبؤ بالاحتياجات من الموارد والقوى البشرية وتوفير أدائهم بأنفسهم.
- قد تكون دورات تدريبية داخل المنظمة، أو تحمل رسوم الدراسة في المستوى الجامعي، أو سياسة ثابتة تصهر الترقبات على العاملين في المؤسسة فقط.
- قد تتضمن إجراء تعديلات في نظام الرواتب والأجور، أو المشاركة في الأرباح، ونظم الرواتب الشاملة، أو خطة اسكانون التي يرتفع فيها أجر العامل كلما انخفضت التكاليف.
- قد تكون –ببساطة – حرية التجول هنا وهناك والتحدث مع الزملاء في موضوعات عامة عندما تسمح ظروف العمل بذلك.

إلى جانب برامج جنرال موتورز التي صادفت انتشارا ونعالية كبيرة، فقد تبنت منظمات أخرى، مثل : الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات اللاسلكية (AT and T) وزيروكس (Xerox) وبيرو هوزر (Weyerhaeuser) ونيلسكو (Nabisco) وبروكتور وجامبل (Procter and Gamble) وأيجي ام (IBM) ولكنك ناشونال لايف (Lincoln National Life)، برامج لتحسين جودة بيئة العمل. أما في شركة تكساس للمعدات (Texas Instruments) بمدينة دلاس والمصنعة للحسابات الآلية الصغيرة والمعدات المحوسبة، فإن نوعية بيئة العمل تتمثل في الأعمال التي تؤدي وفق وحدات قياسية معينة حيث تعقد اجتماعات للفرق بصورة دورية لاستنباط أفكار حول أداء العمل بكفاءة أعلى، وحيث تجد الأفكار التي تساعد في توفير المنصرفات تقديرا علما، على مستوى الشركة. ويضع العاملون، أصحاب الأفكار الخلاقة، منحا تصل إلى مبالغ ٢٥ ألف دولار لتطو ير تلك الأفكار، وتبلغ مصاريف الدراسة للعامل الذين يرغبون في مواصلة تعليمهم، وتمنح الإدارة صاحب أحسن سجل للحضور ميدالية شهريا. كما يتم تنظيف اللورش جيدا وتكسى أرضيات بعضها بالسجاد. و يجب ملاحظة أن أغلب العاملين في مصانع شركة تكساس للمعدات لا ينظفون تحت لواء هيئت نقابية. كما أن المصانع تقع في مدن صغيرة حيث لا يزال الاعتقاد بقيمة العمل راسخا وقويا. لقد يوفر هذان العاملان أساسا ملائما لنجاح برامج نوعية بيئة العمل.

من الممكن أن نجد برامج لترقية الدرجة النوعية لبيئة العمل في أماكن أخرى مثيرة للاهتمام، مثل : شركة ماتسوشيتا، شركة يابانية للمعدات الإلكترونية التي اشترت أحد المصانع في شيكاغو من شركة موتورولا (Motorola) في منتصف السبعينيات . لقد أعاد اليابانيون الحياة للمصنع من طريق : شراء معدات وأسمالية ضخمة وإدخال نظام جديد لمراقبة الجودة و برنامج لترقية نوعية بيئة العمل، حيث يلتقى مديرو الشركة بالعمال بصورة دورية ليقولوا لهم معلومات عن الشركة . كما تقوم الشركة بإجراء الترقبات من الداخل فقط وتشجيع العاملين على تنمية مهاراتهم ، وتقوم بدفع المصاريف الدراسية كاملة، وتنظيم الرحلات الترفيهية، وتوزع تذاكر مخفضة للمباريات الرياضية . ويبدو أن هذا البرنامج قد نجح، فقد انخفضت نسبة الغياب عن العمل من ٢٦٪ إلى ١٠٪، وتضاعفت الإنتاجية خلال خمس سنوات^{٣٧}.

يرى العاملون في المصنع أن هناك بعض المسائل البسيطة ذات الأثر الكبير على الروح المعنوية . مثل توفير رافعة هوائية لرفع الأشياء الثقيلة، والإضاءة المناسبة، والمقاعد التي يمكن للعمال الجلوس عليها أثناء العمل، ومن الأشياء التي تتميز بأهمية خاصة أدور التشغيل التي تسمح للعمال بوقف أى جزء عند مروره على خط التجميع وتجهيزه بصورة أفضل، مما يؤدي إلى تحسين الدرجة النوعية للمنتج .

تأتى المقاومة لبرامج تحسين نوعية بيئة العمل من عدد من المصادر مثل بعض المديرين الذين لا يزالون غير مهتمين بالعنصر البشرى و يخشون ترك مكان العمل دون رقابة، والتقلبات العمالية التي تظفر بعين الشك والحذر لما يتم خارج إطار المساومة الجماعية بين الإدارة والنقابات . وقد أصبحت هذه النقابات، بسبب تناقص عضويتها، تشكل في كل شيء احتملا أن يضعف نفوذها، مع وجود قدر من التردد في التعاون مع الإدارة -خصصها التقليدي- . ويتنابا بلوستون بالانتشار الواسع لحركة نوعية بيئة العمل، إلا أن ذلك الانتشار سيكون بطيئا. ويعزى هذا البطء، حسب رأى بلوستون، إلى عدم وضوح معنى نوعية بيئة العمل والمقاومة المتزايدة لها.

مستقبل برامج الجودة النوعية لبيئة العمل :

هل ستكون الجودة النوعية لبيئة العمل الفزالة المنشودة للإدارة في بحثها المستمر لرفع الإنتاجية؟ قد يتفق أغلب الخبراء على أن الوقت ما زال مبكرا لهذا القول.

ومع ذلك فهناك اتجاهات ترى أن نوعية بيئة العمل توفر أساسا يمكن أن تستند عليه الإدارة . وهذه الاتجاهات كالتالى :

- ١ - زيادة في عدد نظم الرواتب التي تنبى على أساس المسئولية والأداء . وقد تظهر هذه النظم في شكل مكافآت جماعية أو نظم أخرى الحوافز تشمل الأسهم المؤجلة . وقد تم تصميم هذه النظم لتعزيز التعاون الجماعى، والجهود المبذولة، والعمل الجماعى، والمحافظة عليها .
- ٢ - تحو يل نظم الأجر بالساعة، إلى خطط سنوية ؛ لإزالة الفروقات في الامتيازات المالية، والحد من التفاوت المتكرو باتتظام في الرواتب، والتأكيد على الأمن الاقتصادي الذي توفره خطة الرواتب .
- ٣ - إعادة النظر في نظم التقاعد لتشجيع الموظفين على العمل لفترات أطول .
- ٤ - التوسع في الخدمات الصحية التي يغطيها التأمين الصحى لتشمل العلاج النفسى والأسنان والنظر والخدمات العلاجية الشاملة الأخرى، مثل : علاج حالات الاجهاد، وإدمان المخدرات وحالات الطلاق، والمشكلات الخاصة بتربية الأطفال .
- ٥ - الاعتراف الرسمي بالخدمة السابقة والأداء، كمتناسر في الأمن الوظيفى .
- ٦ - التأكيد المتزايد على ضرورة إعادة توزيع مهام العمل في مواقع العمل أو عن طريق النقل إلى مواقع أخرى .
- ٧ - الإنذار المسبق وتدرج المكافأة النهائية لتخفيف الصدمة على المفصولين عن العمل .
- ٨ - قبول نظام جدول العمل المرن ونظام ساعات العمل المتداخلة أو المتعاقبة والعمل لوقت جزئى .
- ٩ - ازدياد فرص المشاركة في اتخاذ القرارات في المصانع والمكاتب على السواء .
- ١٠ - قدر أكبر من التأكيد على الديمقراطية الصناعية حيث تتوافر للعمال فرصة التعبير عن رأيهم في وضع الأهداف والخطط التنظيمية^{٣٨} .

هذه الاتجاهات حقيقة واقعة في كثير من المنظمات . وتساعد الطريقة التي يتفاعل بها مديرو المنظمة في تحديد مستويات الانتاجية والاستمرارية في العمل. وقد تكون برامج تحسين نوعية بيئة العمل أحد الأساليب أو المداخل التي تستخدمها الإدارة للتكيف مع تلك الاتجاهات. وكما أبدت الاتحادات النقابية اهتماما كبيرا بظهور التشغيل الآلي، كذلك كانت نظرتها إلى محاولة تحسين الجودة النوعية لبيئة العمل. وتشير الأبحاث، التي أجريت مؤخرا حول مخاوف كل من القيادات النقابية وعضوية الاتحادات النقابية، إلى أن كليهما قلق بشأن الآثار الوظيفية لاستراتيجيات تحسين نوعية بيئة العمل باعتبارها مطروحة من قبل إدارات المنظمات^{٢٠}. بالإضافة إلى الشعور بأن نوعية بيئة العمل من المسائل المطروحة عند طرحها على مائدة المفاوضات، يرى كثير من أعضاء النقابات ضرورة وجود فرق عمل دائمة ومشتركة بين الإدارة والنقابات توجه وتراقب برامج تحسين نوعية بيئة العمل.

بدأ مدخل تحسين نوعية بيئة العمل يكسب مؤيدين بسرعة كبيرة، ومع ذلك فهناك عدد من المسائل الهامة التي يواجهها المؤيدون لفكرة نوعية بيئة العمل:

أولا - كما يشير شكل (٢٠-٧)، فإن الطبيعة الفضفاضة والمقنعة للمفهوم قد دفعت الباحثين إلى استخدام مدخل مجزأ، إذ أن عددا محدودا من البرامج تشتمل على كل العناصر المحتملة مثل تصميم العمل، ونظام الحوافز، وعلاقات الجماعة والعلاقة بين الجماعات وغيرها. فقد تدخل إحدى المنظمات بتصميم العمل وتغييرات في نظام الحوافز، فيما تركز منظمة أخرى على جوانب التطور الذاتي والقيادة... و يترتب على ذلك أن يكون المدخل مجزأ وغير متكامل يصعب تطبيقه على المنظمات الأخرى.

ثانيا - وبسبب ما ذكر سابقا، فقد يصعب (إن لم يكن مستحيلا) استحداث مؤشر موحد لنوعية بيئة العمل - أي معيار لقياس كل عنصر من العناصر الواردة في شكل (٢٠-٧) بالنسبة لأي منظمة.

ثالثا - ما زال هناك سؤال يتعلق بما إذا كانت مفاهيم نوعية بيئة العمل تتعارض مع الانتاجية. فأغلب المنظمات تعتقد أن الروح المعنوية العالية، وانخفاض معدل دوران العمل والغياب على سبيل المثال، سيديان، في آخر الأمر إلى إنتاجية عالية، إلا أن هذا الافتراض لم يضعف للاختبار.

رابعا - الموضوع المتكرر، والذي أشرنا إليه في مواضع كثيرة من هذا الكتاب، والمتعلق بمادية تأثير الفروق الفردية، فعملية التدخل التي يمكن أن تحسن نوعية بيئة العمل لأحد العاملين قد تكون لها آثار ضارة على آخر.

وأخيرا، فإن أغلب الأبحاث التي أجريت حول برامج نوعية بيئة العمل قد وصفت بأنها دراسة حالات فقط، وهذه - كما أشرنا لذلك في الفصل السابق - يصعب تفسيرها وتعميمها. عموما، يستمر جهود تحسين نوعية بيئة العمل في التوسع في كل أنواع المنظمات. وبالرغم من المشكلات التي تطرأ، فإن الأهمية الكبرى لهذا المدخل ستجعلها في طبيعة أساليب التغيير التنظيمي.

التغيير والتطوير التنظيمي : نظرة تلخيصية

إن النشاطات التي تتم داخل المنظمات مليئة بالكثير من عبارات «ماذا يحدث لو...» و«ماذا» والاحتمالات الأخرى التي تحتاج إلى التحديد والتفويض من قبل المديرين. وللتغلب على قوى التغيير المختلفة باستمرار، نقترح على المديرين أن ينظروا إلى التغيير والتطوير التنظيمي كعملية مستمرة وليست سلسلة من التدخلات أو المحاولات المفردة فقط. وتتمثل أهم الثنتين من الخصائص المطلوبة لمواجهة هذه المجموعة المضطربة من قوى التغيير في القدرة على تشخيص البيئة والجماعات والأفراد والمنظمة بأكملها، والمواقف الاستباقية والارتكابية لإجراء أو التنبؤ بالتغييرات، التي يشير التشخيص إلى الحاجة لها.

إن الحاجة إلى تحليل واتخاذ موقف تكيفي ستعاضد اتجاه التغيير والتطوير التنظيمي، تلقت النظر إلى عدد من النقاط الهامة :

١ - يجب ألا ينظر للتغيير والتطوير التنظيمي كنشاط منفصل عن البنية التنظيمية، والعمليات والأنماط السلوكية في المنظمة. فهيكلي أي منظمة يتكون من نموذج للأحداث والنشاطات المتداخلة. ولذلك فإن الحديث عن إحداث تغيير وتطور في برنامج تدريبي سلوكي التوجه، أو برنامج تدريبي يركز على العمليات، يبدو وكأنه ضرب من الأمان أو استنتاج خاطئ. فقطير المنظمة يعنى إحداث تغيير في السلوك والعمليات والبنية التنظيمية، والعناصر الأساسية الأخرى مثل: انسياب العمل، وتصميم الوظائف. فقد أصبحت مناقشة التغيير في العمليات دون تناول التغيير البنائي أو الهيكلي، أو تغيير جزئي في تصميم الوظائف دون النظر في الاستجابات السلوكية، لا جدوى منها بدليل عدد متنام من نتائج البحوث العملية الميدانية.

٢ - لقد أن الأول لأن يعتمد العلماء والممارسون للتغيير والتطوير التنظيمي على النظريات ونتائج الأبحاث . فقد تم التسليم بالإدارة بالأهداف أو وضع الأهداف، مثلا، كأسلوب للتدخل على أساس من الثقة لحوالي خمسة عشر عاما . أما الآن فقد قدمت الدراسات الجديدة التصميم شرواف بصحة بعض ما نذهب إليه المهندسون للإدارة بالأهداف، وبعد صحة دعاوى آخرين في هذا الموضوع . فاجراء البحث يتطلب التعاون بين المديرين الممارسين والمقومين الذين يستطيعون تصميم وإعداد دراسات سليمة دون إحداث اضطرابات أو تعطيل داخل المنظمة . وهذا يعني أن من اللازم على الباحثين توضيح أهمية القيام بالتقويمات للمديرين ، وعليه فلا بد أن يكون الحوار بين هذين الطرفين واضحا وأميناً وصريحا حتى يستفيد الطرفان من هذه العلاقة . فانا ما أريد للتغيير المخطط أن يتجس ، فلا بد من وجود هذا الحوار حتى يتمكن الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمع ككل من جنى الفوائد .

٣ - لا يوجد أسلوب تدخل معين أو أسلوب إداري محدد مناسب لكل المواقف ، إلا أن الإدارة الديمقراطية كانت في صلب مدخل التغيير والتطوير التنظيمي . وقد حاول العديد من العلماء السلوكيين إقناع المديرين بأن الإدارة التي هي أقل استبدادا والتي هي أكثر مشاركة ستؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي^{٤٠} . وقد أدرك المديرون بالفعل أنه ليس هناك تدخل أو أسلوب واحد أمثل لكل المواقف ، وعلى ذلك يكون المدخل الموقف هو الأنسب كتمنوج لجهود التغيير والتطوير التنظيمي .

٤ - أوضحت النشاطات العديدة للتدخل ، أنه لا يمكن لشخص واحد أن يكون ملما أو خبيرا في كل هذه النشاطات . فإذا كانت هناك حاجة لمجموعة من هذه النشاطات لأحداث تغيير وتطور ، فمن الأفضل التفكير في فريق من الخبراء . فمن السهولة يمكن أن يقول الواحد منا : إنه خبير في التغيير والتطوير التنظيمي ، إلا أن إحداث تغييرات إيجابية وثابتة شيء آخر . فقد يكون من اللازم إشغال فريق الخبراء على مديرين تنفيذيين كوكلاء (وسطاء) للتغيير حتى يمكن إحداث تغيير وتطور يرأسه يؤدي إلى تحسين الأداء .

٥ - تطور مجال التغيير والتطوير التنظيمي إلى مرحلة تجاوزت الرؤية الضيقة التي تعتبر تدريب الحساسية نشاطا رئيسيا للتدخل ، إذ من الممكن أن يكون تدريب الحساسية ، في بعض المواقف ، مفاجئا بل لا يجب أن يعد نشاطا محتملا للتغيير والتطوير على الإطلاق . فتدريب الحساسية لا يمثل سوى جزء يسير من أساليب التدخل المتوافرة للمديرين .

٦ - أن أغلب التغيير والتطوير التنظيمي التي نقلت إلينا قد أجريت في مجال الأعمال الخاصة . أما في وقتنا الحاضر ، فإن جهود التغيير والتطوير التي قامت بها مؤسسات عامة لا تسعى للربح ، مثل المدارس ومؤسسات الخدمات الصحية والإدارات الحكومية والمؤسسات الدينية ، قد زومت العمليات والنماذج والتفاعلات الفردية بمدرجات هامة وقيمة . وبذلك يكون هناك الكثير الذي يمكن اكتسابه من مقارنة النتائج التي يتم التوصل إليها من منظمات الأعمال الخاصة (التجارية) وغير التجارية .

٧ - أخيرا ، وكما أشرنا في الفصل التاسع عشر ، يجب أن يعرف المديرون ابتداء أن أثر جهود التغيير والتطوير التنظيمي قلما تنحصر في المجموعة المستهدفة . فالتغييرات في البنية التنظيمية يمكن أن تحدث تغييرات في المهام التي تحدث - بدورها - تغييرات في اتجاهات الأفراد وهكذا . وتتعمق النتيجة النهائية لذلك في ضرورة قيام الأشخاص القائمين على جهود التغيير بتحليل الآثار الجانبية لأي برنامج للتغيير والتطوير التنظيمي . إذ ليس في الامكان إدراك المزايا الإيجابية المحتملة لبرامج التغيير والتطوير التنظيمي ، إلا بعد تقويم النشاط الكلي للتدخل .

تحتاج المنظمات ، مثلما يحتاج الأفراد والجماعات ، إلى التغيير والتطوير . ومن الممكن أن تجرى التغييرات والتطوير بطريقة أسهل إذا ما أخذت النقاط التي سبقت إشارتها في الاعتبار . وتشير هذه القائمة إلى بعض المشكلات الرئيسية التي يواجهها المديرون والمنظرون والباحثون في الوقت الحاضر . أما مسألة ما إذا كان المديرون سيخطئون و يديرون التغيير ، أم أن التغيير هو الذي سيوجه المديرون فهذه مسألة يتعين على كل منا دراستها والنظر فيها .

موجز للمدير :

١ - يشير عمق التدخل إلى نطاق النشاطات المخططة والمقررة المرتبطة بجهود التغيير التنظيمي . وينبغي على المدير أن يدرك أن من الممكن أن يكون للتدخل في إحدى المجموعات المستهدفة (مثل العلاقات بين المجموعات) آثاره على مجموعات مستهدفة أخرى (مثل الأفراد) .

- ٢ - تدريب الحاسبية من الاستراتيجيات الناشئة الاستخدام والموجهة نحو الفرد والتي تركز على الخطوات والمراحل المتعاقبة أكثر من تركيزها على محتوى التدريب، وعلى التعلم الانفعالي، أكثر من التعلم الإبراهيمي، فهل يمكن أن يؤثر التدريب الانفعالي التوجه والبعيد عن محيط العمل على السلوك الوظيفي والأداء؟
- ٣ - ربما تكون نماذج تشكيل السلوك من الطرق الأكثر فاعلية في التدريب والتطوير، إذ من الممكن أن يساعد استخدام طريقة لعب الأدوار، والتغذية المرتدة من طريق إعادة عرض شرائط الفيديو مع التجربة العملية في محيط العمل، على حل مشكلة زوال تجربة التعلم.
- ٤ - بناء الفريق نشاط مخطط لمجموعة من الناس، قد يكون لها علاقات تنظيمية، وأهداف مشتركة، يقصد به تحسين الطريقة التي ينجز بها العمل. ومن الممكن أن يتضمن نشاط بناء الفريق التشخيص وإنجاز المهام وعلاقات الفريق وعمليات الفريق والتنظيم. وتتصف الأبحاث التي تمت حول بناء الفريق بالسطحية ودرجة محدودة من الدقة العلمية.
- ٥ - تتضمن بحوث استقصاء الاتجاهات والتغذية المرتدة، كأسلوب للتدخل، جمع بيانات عن مجموعة، أو منظمة بطريقة منهجية ومنظمة، ويستخدم في ذلك بصفة أساسية استبيانات التقرير الذاتي. يتم تحليل هذه البيانات ويؤد بها المدبرون، وأحياناً غير المدبرين في ورش عمل أو حلقات نقاش. وهنا يجب ألا يستهان بدرجة التعقيد والصعوبة في تنظيم وإدارة ورش العمل، إذ من الممكن أن تكون هناك بعض الجماعات التي تتخذ مواقف سلبية تجاه العمل بعد تفسير البيانات.
- ٦ - تتضمن نشاطات التدخل بين الجماعات مجلبة أسباب الصراع باستخدام التحليل والمناقشات الجماعية، إن كان لها قيمة، من قبل بعض الباحثين، إلا أنها تحتاج إلى مزيد من الدراسة.
- ٧ - من أكثر الاستراتيجيات التنظيمية استخداماً الإدارة بالأهداف، والشبكة الإدارية. وتستخدم هاتان الاستراتيجيتان في صور مختلفة في العالم، إلا أن شهرتهما قد استندت على شواهد تفسيرية فحسب.
- ٨ - برنامج تطوير الشبكة الإدارية شامل، يتكون من ست مراحل، تستمر لفترة تتراوح بين ثلاث سنوات إلى خمس سنوات، ويهدف إلى إحداث تغييرات جوهرية في المنظمة. وتتضمن مراحل البرنامج الحلقة التدريبية، وحل المشكلات، وبناء الفريق، والتخطيط التنظيمي، ووضع الأهداف. ومن الملاحظ الفريدة لنشاطات الشبكة مسؤولية إدارة المنظمة عن كل مرحلة من هذه المراحل.
- ٩ - مفهوم نوعية بيئة العمل يقوم على أساس أنه مدخل للتغيير التنظيمي متعدد الجوانب. ويتعين على المدبرين أن يكونوا ملمين بشوايده وأن يكونوا مدركين، في نفس الوقت، لبعض المسائل الهامة، مثل: التجزئة، والتعارض بين الإنتاجية ونوعية بيئة العمل، والفروق الفردية، والتركيز على توفير دراسة الحالة.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما الفرق بين مجموعة أسرية في تدريب الحاسبية وأسلوب تدخل بناء الفريق الأخرى؟
- ٢ - لماذا يكون من الممكن تطبيق الاستقصاء والتغذية المرتدة على مجموعات مستهدفة مختلفة؟
- ٣ - أيهما أقرب إلى نظرية التميز: التدريب التقليدي في السلوك أم نماذج تشكيل السلوك؟ ولماذا؟
- ٤ - ماهي جوانب الضعف الأساسية في أغلب نشاطات بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة؟
- ٥ - لماذا يعتبر بعض المدبرين أن لضبط العمل تأثيراً إيجابياً على الأداء؟
- ٦ - هل سيؤيد أي عناصر للمدخل الوظيفي للتغيير والتطوير التنظيمي الأسلوب المثلث (٩،٩) للشبكة الإدارية؟ ولماذا؟
- ٧ - لماذا يكون إجراء بحث مستعرض لأي شكل من أشكال التدخل للتغيير والتطوير صعباً؟
- ٨ - لماذا تعتبر الجودة النوعية لبيئة العمل على تدريب كبير من الأهمية مع أنها فكرة محيرة يصعب تعريبها؟

حالة دراسية عن التغيير

التغيير التنظيمي في الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T)

لم تكن الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T) لسنوات عديدة سوى شركة تسويق محسوب. لقد كان المطلوب من الشركة -وقد نشأت في حضانة الاحتكار للنظم - أن تنتظر عملاءها حتى يطلبوا الخدمة. لقد فرضت عليها ضرورة التغيير بوساطة المنافسة الضارية التي كانت سائدة من بداية السبعينيات، كما أدى التقدم التقني، مع القرارات التنظيمية والمقننة، إلى فتح أسواق شركة بيل (Bell) التي كانت تتوافر لها الحماية. ولم تعد هوائف المنازل ومعدات الاتصال للمعدة ومخطوطات الإرسال الخاصة احتكاراً كما كانت.

بشأنه على ذلك، رمى كبار مديري شركة بيل (Bell) بثقلهم على نحو يلهيها من مؤسسة احتكارية خالصة، بقصد المحافظة على وضعها، إلى شركة تسويق نشطة تستجيب لعملائها، وقدرة على تحقيق التقدم والازدهار في ظل منافسة حرة ومفتوحة. ظهر على شاشة التلفزيون الداخلي للشركة بعض مديريها ليعلموا لكل العاملين «أننا سنبصر شركة للتسويق» وتضلعت ممرورات التسويق إلى الشركة لتصل إلى حوالي ٢,١ بليون دولار في عام ١٩٧٨، وقضى أكثر من ١٥٠٠ من مديري الشركات الفرعية العاملة لفرات تدريبية في مجال التسويق نظمها برئاسة الشركة. كما تم تعيين أكثر من مائة محلل نظم من شركات أي بي إم (IBM)، ولينون (Liton)، وزيروكس (Xerox) وشركات أخرى. وقد كان هذا الحدث بمثابة هزة عنيفة في مؤسسة درجت على إجراء الترتيبات من داخلها بناء على اعتقادها أنه لا يمكن لأي شخص أن يعرف نظام الشركة ما لم يكن قد نشأ فيه.

وصف أش ماكغيل (Arch J. Mc Gill)، أحد مديري إدارة وتطوّر الأسواق، محاولة بيل للتحويل إلى شركة للتسويق بأنها «أكبر تحد في مجال العمل التجاري في أمريكا». ولم يكن مغالفاً في ذلك، إذ أن عملية التحول استلّمت أن يقوم الموظفين التنفيذيين للشركة بأعادة النظر في الأهداف الأساسية للشركة ودراسة مفاهيم وثقافة الشركة من جديد.

كانت شركة بيل تعتقد أن مهمتها -تاريخياً- تنحصر في توفير خدمات شاملة للهاتف بربط البلاد بشبكة اتصالات شاملة واقتصادية يعتمد عليها.

بدأت المنافسة تتصرب إلى خدمات هوائف المنازل في عام ١٩٦٨ مع قرار المحكمة العليا الشهير للعرف بكارترتون والذي يسمح، لأول مرة، لرباطن شركة بيل بتوصيل معدات (أجنبية) -مع غير معدات بيل- مع الشبكة. لقد أتمت الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات عوائق حالت دون قيام المنافسين بعمل مايسمى بسوق «الرطب» بين أجزاء النظم لمدة سنوات، إلا أن الشركات الأخرى قد اكتسبت، ببجدها للتواصل، سوقاً مربحة من خلال بيع الآلات التي ترد على المكالمات اتوماتيكياً وتشكيلة متنوعة من أجهزة الهاتف الأتية أو ذات الليزات المعينة التي لا تتوفر عادة في أجهزة الهاتف العادية التي توزع على المستهلكين.

ردت بيل على ذلك بتصميم أجهزة تليفون مزخرفة اشترت كثيراً منها من موردين خارجيين. كما بدأت في فتح محلات لبيع أجهزة التليفون بالتجزئة وأقامت «اكشاك» خاصة خلال موسم أعياد الميلاد لتنشيط حركة بيع أجهزة التليفون.

يتمثل أساس قوة دفع النشاط التسويقي لشركة بيل في دراسة أعدتها مؤسسة ماكيزي وشركاء التي يعود تكليفها بهذا العمل إلى عام ١٩٧٢، وذلك -بصفة رئيسية- بسبب القلق تجاه قدرة النظام على التفاعل مع المنافسة للتزاييد. لقد توصلت الدراسة، في أول الأمر، إلى أن الشركة تفتقر إلى النظم الداخلية التي توجه اهتمامها نحو احتياجات الزبائن، وبالتالي من أن المنتجات الجديدة تعكس تلك الاحتياجات، وأن كل مشكلة تتعلق بزبون محدد يتم حلها بمفردها. وقد أوصى ماكيزي، ضمن أشياء أخرى، بأن تقوم المؤسسة بإنشاء إدارة جديدة

التسويق في المقر الرئيسي للشركة، برئاسة أحد المديرين للقضايا في الشركة، والانصحاب من بعض الأسواق التي تتعرض الشركة فيها لخساسة شافية، وتربية نوعية للقوى العاملة في مجال البيع التي لم تكن سوى مجموعة من الأفراد الذين يتسلمون الطلقات فحسب .

جاء كن و يلان (Ken Watson) من فرع شركة بيل بمتشجان ليكون مسئولاً عن موظفي التسويق في الشركة الأمريكية لهاتف والاتصالات (AT and T)، وأحدث نشاطات لم تكن ضمن نشاطات الشركة من قبل تتضمن إدارة السوق والمنتج . وقد قال «بما أنني لا أفهم في إدارة السوق ولا أحد آخر يفهم في ذلك شيئاً، فلأبد لنا من ليجت خارج الشركة عن اللواهب والقرارات التي نتحتاجها، ولتعيين أشخاص من الخارج، يستلزم الأمر أن يحصل و يلان على تأويل رسمي من رئاسة الشركة .

لقد كان أرشي ماكل (Archie McGill)، أحد الفضل الاختيارات بالنسبة لو يلان، يتميز أرشي، الذي ترك العمل مع أي بي إم (IBM) وأنشأ مؤسسة استشارية عملت مع المؤسسات اليابانية والروسية، بالتفكير المنطقي، وقد جاء إلى بيل وهو يحمل معه ليس فقط الأساس المنهجي لطرق تنظيم السوق في أي بي إم وعدة من الأصقاء من الكلية التي تخرج فيها -جبل أسلو با شخصياً مباشرة سر بيل، بالتفكير، مديري بيل الذين لم يعتادوا على التحليل النقدي .

رغم مديرو التسويق المعامل مع ماكل على التنبؤ باحتياجات الزبائن، بدلاً من مجرد التفاعل مع تطورات السوق كما كان الأمر في السابق . كما قامت الشركة، ولأول مرة، بالتحليل التقليدي حيث قسم الزبائن إلى أكثر من خمسين تصنيفاً حسب نوع الصناعة ودراسة كل شريحة أو تصنيف لتحديد مدى تأثير الاتصالات في الربح والخسارة . والهدف من هذا التمرين هو زيادة كمية النقود التي تدفعها المؤسسات لشركة بيل عن طريق استحداث طرق لاستخدام وسائل الاتصال، لمساعدة أو باحها وذلك من خلال تخفيض مبيعات السفر (واستخدام وسائل الاتصال بدلاً منها) .

إن الإدارة الجادة لنظام التسويق الجديد هي القوى التي تعمل في المبيعات لشركة بيل والتي تم إعادة تنظيمها على أساس نوع الصناعة . ولكن يبدو أن عملية التحول غير مؤكدة . فقد وضع «ليليل نظام التسويق في شركة بيل» فلسفة النظام والكيفية التي يلزم أن تنظم بها كل شركة عاملة إدارة مبيعاتها، في اثنين وخمسين صفحة منه . كما تم تعيين مديري علاقات العملاء للأسواق المختلفة وبطريقة منظمة وفق التصنيفات الصناعية القياسية للحكومة الفيدرالية وأصبحوا مسئولين عن كل العملاء الذين ينتمون لتلك الصناعة المحددة . و يفترض في مدير علاقات العملاء أن يكون «حلال للمشكلات» الوحيد في الشركة الذي يقوم بحل مشكلة كل زبون من زبائنه . وفي الواقع فإن عبارة «حلال للمشكلات» تعبير لطيف عن مهمة صعبة ومعقدة، إذ المطلوب من مدير علاقات العملاء أن يكسب ثقة الزبون، ويخترق ويتعمق في أسلوب الزبون . في اتخاذ القرارات وأن يدخل حتى في خطط أعمال الزبون، حتى يتمكن من التنبؤ باحتياجاته والتأكد -بالطبع - من أن خطته قد تضمنت مخصصات مالية كبيرة لكل «حلول النظم» التي تطرحها بيل .

هناك بنو شامع بين «هبع النظم» هذا والأسلوب التقليدي للبيع في بيل، وذلك لأن التوجيهات قد طلبت من كل مدير تسويق تنفيذي أن يتعامل مع المصروفات التشغيلية ليس كمصروفات لابد من ضبطها وخفضها، بل كاستثمارات متعود بالإيرادات . وقد يحتاج الأمر -إن شاء الله- إلى زبائنها للحصول على أعمال وأرباح جديدة . كما أن أداء مدير التسويق لن يتم قياسه على أساس مجموعة المؤشرات الزائفة، ومقاييس الانتاجية التي كانت تستخدم في الماضي، مثل مقياس الطلب على الخدمة، الذي كان يحدد عدد الطلبات الواردة، وليس الإيرادات . أما الآن فإن التقويم يتم على أساس حجم الإيرادات، وكما صرف للحصول على هذه الإيرادات . وباختصار، يستلزم النظام الجديد أن تتخلى الشركات عن كثير من العادات التي نشأت على أساس هدف الخدمة الاحتكارية الشاملة، التي تشمل التركيز على الكفاءة من أجل الكفاءة، والاتجاه إلى انتظار الزبون ليحدد احتياجاته أكثر من أخذ زمام المبادرة بتقديم الخدمة .

وعلى ذلك، يلزم أن تعمل رئاسة المؤسسة بجد على قبول هذا النظام من قبل الشركات الفرعية العاملة مع وجود ماكل كعامل مساعد وسيط محرك، موجهها جهده نحو مديري الشركات العاملة للتحول، ومحاولة إصابتهم بحماسه . و يبدو أن أسلوبه قد عكس صلو كثير من

الأشخاص المستهدفين، حيث يقول زميل سابق له: «إن أسلوبه قد عكس صفو كثير من الأشخاص المستهدفين» ويضيف «إن أسلوب أرش مخيف، إنه يستطيع التغلب على الناس بالثقاش، ويستطيع أن يفسد أى خطة للعمل.. ولكن هذا ما يجعله مفيداً بالنسبة للشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات... إن مجرد لقائه الغير بالعاملين، يجعلهم، على الأرجح، لا يتبنون نظام التصويق أو يبهلون من أداء واجباتهم».

بعد مرور عام على إقرار التوجيهات، قال ماكفل إن النظام قد استقر تماماً. ومع ذلك فهناك علامات تشير إلى أن النظام قد اصطدم بمقاومة من الشركات الفرعية العاملة—رغمًا عن كل جهود ماكفل—حيث مازال الاختصاصيون، مثل فنى التركيب والمهندسين، يقشون بالطريقة القديمة التى يؤدون بها العمل. وهناك اتجاه لدى بعض شركات الهاتف لإعادة صياغة الخطط التى وصلتهم من رئاسة الشركة لعدم رضاهم واقتناعهم بها مما عاق عملية التنسيق فى النظام كله لعدة شهور. فقد قامت نصف الشركات العاملة فقط بتعيين بائعين لاقتسام الاتصالات الدولية (SIC) فيمابقى العاملون فى مجال المبيعات فى أغلب الشركات الفرعية مسئولين لدى نائب الرئيس للمبيعات كما كان الوضع فى الماضى، بدلاً من نائب الرئيس للتسويق الذى أصبح من أركان القيادة بالشركة. وقد قال بعض عملاء بيل الكبار: إنهم لم يجدوا مدير حسابات واحداً؛ يعملوا معه، ولكن كان عليهم التعامل مع طابور محير من رجال البيع.

كان على العاملين فى مبيعات الشركة أن يغيروا الطريقة التى يفكر بها زبائن الشركة. فلازال هناك العديد من مديري الاتصالات بالشركة، الذين يركزون على التحكم فى التكلفة أكثر من النظر إلى خدمات الاتصال كوسيلة لزيادة أرباح شركتهم، ولا يقبلون فاتورة حساب أعلى إلا بعد إجراء تحليل مكثف لحساب التكلفة والفعالية الذى يبرز تلك التكاليف العالية. كما أنهم كانوا يستأمنون كثيراً من مديري الحسابات الذين يحاولون بيع الأجهزة دون أن تتوافر فيهم الخبرة الكافية. وقد قال مدير للاتصالات لشركة تعمل براسمال يبلغ ٩ بلايين دولار «لقد أرادوا (هم) أن يدرسوا طريقتنا فى مراقبة المخزون حتى يستطيعوا وضع مشروع لهم ولكنهم يفتقرون إلى الخبرة والمعرفة. كيف ذلك؟ لأننا نملك متخصصين من أعلى المستويات فى مراقبة المخزون ظلوا يعملون فى هذا المجال لأربعين عاماً. فالذى يدرس هذا الموضوع لفترة سنة أسابيع بالكلفة لم يكتسب شيئاً ينقله لذلك الموظف. لقد انتهى الأمر بأن يقوم رجالنا بتدريس هذا الموضوع».

لقد دفعت المنافسة شركة بيل لتبنى هيكل تنظيمى، وأساليب إدارية جديدة ومجموعة جديدة من المنتجات والخدمات. أما فيما يتعلق بما إذا كانت تلك التغييرات أكثر من زخارف فى الواجهة، أو وهم دون الحقيقة، فهذا أمر مازال غير مؤكد.

أسئلة إرشادية:

- ١ — حدد قوى التغيير فى الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T).
- ٢ — اذكر المشكلات والفرص التى تم تحديدها فى تحليل الشركة وبيئتها.
- ٣ — من هم وكلاء التغيير وماهى الأدوار والأنماط السلوكية التى يظهرون فيها؟
- ٤ — صف الخطة التنفيذية للشركة.
- ٥ — ماهى عوامل النجاح أو العوامل للقيدة الرئيسية التى يتعين على الشركة معرفتها لى تنجح خطتها فى التغيير؟

"Selling Is No Longer Mickey Mouse at AT and T.", Fortune, July 17, 1976, and Richard A. Sheffer: "A Newly Free AT and T Will Move Gingerly, Industry Watchers Say", Wall street Journal, Jan. 21, 1982, p.1

مأخوذ من:

تمارين تجريبية

الإستقصاء والتغذية المرتدة

المفروض من التمرين : تطبيق مهارات التشخيص عن طريق نتائج الإستقصاء والتغذية المرتدة.

المعرفة المطلوبة : يجب أن يكون القارئ علما ببحوث الإستقصاء والتغذية المرتدة والكثير من مفاهيم السلوك التنظيمي.

كيفية إعداد التمرين :

كون مجموعات من أربعة إلى ثمانية أعضاء لأداء التمرين الذي يستمر لمدة نصف ساعة. يجب أن تكون المجموعات منفصلة عن بعضها، و يطلب منهم التحدث فقط مع أعضاء المجموعة التي ينتمى إليها كل منهم، على كل واحد قراءة الآتي :

منجمر أقسام جى. بى هنت (J.P. Hunt) من المراكز الكبيرة لتوزيع البضاعة بالتجزئة بمدينة بوسطن. وتقوم الشركة ببيع مجموعة متكاملة من بضائع التجزئة (مثل الأدوات المنزلية، والأزياء، والمفروشات، وغيرها) ولها محل تجارى كبير في وسط المدينة وستة محلات فرعية في الضواحي المجاورة. وكما هي الحال في أغلب محلات التجزئة، فإن معدل دوران العمل مرتفع (يتراوح ما بين ٤٠ و ٤٥ في المائة سنوياً) وبشكل خاص في إدارة حسابات الدين وسدادات القبض التي تقع في متجروسط المدينة من المشرفين والعاملين على السواء حيث يقارب نسبته ٢٧٥ سنوياً، وتستخدم الإدارة حوالي مائة وخمسين شخصاً تعمل الأثاث بينهم ٢٧٠ منهم.

نسبة لتكاليف التعيين والتدريب العالية نتيجة لمعدل دوران العمل المرتفع بدأ المسؤولون في الإدارة تحليل ظاهرة دوران العمل، وبرنامج تخفيضه. وكخطوة أولى تم التعاقد مع مؤسسة محلية للاستشارات الادارية لاجراء مسح لموظفي الإدارة. قامت الإدارة مستخدمة أساليباً في المقام الأول بجمع بيانات المسح من أكثر من ٢٩٥ من العاملين في الإدارة –النتائج موضحة في شكل ٢٠ أ- وفق المستوى التنظيمي إلى جانب معايير الصناعة التي استخدمتها المؤسسة الاستشارية في محلات التجزئة المماثلة.

إرشادات لأداء التمرين :

- ١ - فردياً : على كل عضو في المجموعة تحليل البيانات الواردة بالجدول ومحاولة تحديد وتشخيص جوانب القوة للإدارة ومجالات المشكلات.
- ٢ - جماعة : على أعضاء المجموعة أداء النقطة السابقة، إلى جانب التقدم بمقترحات لحل المشكلات وإعداد خطة للتغذية المرتدة بالإدارة.

شكل ٢٠ - أ- نتائج المسح التجريبي هنت : إدارة حسابات الائتمان

معايير الصناعة *	نتائج المسح *			العامل		
	مديرون	مصرفون	غيرهم	مديرون	مصرفون	غيرهم
الرضا الوظيفي والحوافز						
الراتب	٢,٨٩	٢,٩٧	٢,٣١	٢,٤٨	١,٧٢	٢,٢٠
الإشراف	٢,٢١	٢,٥٨	٢,٦٤	٢,٠٥	٢,٤٢	٢,٧٠
التربيات	٢,٢٢	٢,٢٥	٢,٢٨	٢,٧٦	٢,٢٨	٢,٤٠
زملاء العمل	٢,٤٢	٢,٧٦	٢,٩٥	٢,٧٢	٢,٩٠	٢,٩٢
طبيعة العمل	٢,٥٢	٢,٦٨	٢,٩٢	٢,١٥	٢,٨١	٢,٩٨
السلوك الإشرافي						
المبادئ	٢,٤٨	٢,٥١	٢,٤٠	٢,٩٠	٢,٩٧	٢,٤٢
مراعاة مشاعر الآخرين	٢,٦٨	٢,٧٢	٢,٧٧	٢,١٨	٢,٠٩	٢,٦٢
الحوافز التشجيعية	٢,٩١	٢,٩٥	٤,٢٤	٢,٠٢	٢,٩٢	٢,٩٩
الحوافز التأديبية	٢,٠٨	٢,٩١	٢,٨١	٢,٥٠	٢,٦١	٢,٠١
خصائص الوظيفة						
الاستقلال	٢,٨٧	٤,٠٠	٤,٢٠	٢,٨٠	٤,٢٢	٤,١٢
التغذية المرتدة	٢,٧٠	٢,٧٠	٢,٨٧	٢,٦٨	٢,٨١	٢,٨٨
التنوع	٢,٦٢	٢,٦١	٢,٦٢	٢,٧٢	٢,٢٥	٢,٦٧
تحدى القدرات	٢,٥٨	٢,٦٤	٤,١٠	٢,٠٢	٤,٠٢	٤,١٢
الممارسة التنظيمية						
غموض الدور	٢,٢٠	٢,٤٠	٢,٦٠	٢,٢٤	٢,٩١	٢,٧٠
صراع الدور	٢,٠٢	٢,٦٢	٢,٨٢	٢,٩٤	٢,٦٩	٢,٨٧
ضغوط العمل	٢,٧٢	٢,٦٨	٢,٦٦	٢,٢٢	٤,٠٤	٢,١٤
طريقة تقويم الأداء	٢,٦٢	٢,٧٠	٢,٩٢	٢,١٩	٢,٢٥	٢,٧٧
تعاون العاملين	٢,٢٥	٢,٦٢	٢,٦٥	٢,٨٧	٢,٩٤	٢,٦٧
تخطيط انسياب العمل	٢,٧٦	٣,٨٠	٤,٢٠	٢,٩٥	٢,٦٢	٢,٨٨

٠ سجلت القيم على أساس ١ = منخفض جدا .

٠ = عال جدا .

Notes :

1. See Janet Guyon, "Family Feeling at Delta Creates Loyal Workers, Enmity of Unions", **Wall Street Journal**, July 7, 1980, p. 22; Frederick C. Klein, "Some Firms Fight Ills of Bigness by Keeping Employee Units Small", **Wall Street Journal**, February 5, 1982, p. 1; "Corporate Culture", **Business Week**, October 27, 1980, pp. 148-60; "Striking It Rich", **Time**, February 15, 1982, pp. 36-44; Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr., **In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies** (New York: Harper & Row, 1982).
2. Peters and Waterman, **In Search of Excellence**; P. Hershey and H. Johnson, **The One-Minute Manager** (New York: McGraw-Hill, 1983); Lee Iacocca, **Iacocca** (New York: Bantam Books, 1985).
3. Edgar F. Huse, **Organizational Development and Change** (ST. Paul, Minn.: West Publishing, 1975), Chapter 3; Kenneth N. Wexley, "Personnel Training", **Annual Review of Psychology** (Washington, D. C.: American Psychological Association, 1984); R. T. Golembiewski and K. R. Billingsley, "Measuring Change in OD Panel Designs", **Academy of Management Review**, 1980, pp. 133-57.
4. John P. Campbell and Marvin D. Dunnette, "Effectiveness of T-Group Experiences in Managerial Training and Development", **Psychological Bulletin**, August 1968, pp. 73-104.
5. Henry C. Smith, **Sensitivity to People** (New York: McGraw-Hill, 1968), p. 197.
6. Alfred J. Marrow, **Behind the Executive Mask** (New York: American Management Association, 1984), p. 51.
7. Robert J. House, "T-Group Training Good or Bad?" **Business Horizons**, Spring 1969, pp. 69-77; P. C. Buchanan, "Laboratory Training and Organizational Development", **Administrative Science Quarterly**, December 1969 pp. 466-80; Campbell and Dunnette, "Effectiveness of T-Group Experiences"; R. K. Mosvick, "Human Relations Training for Scientists, Technicians, and Engineers: A Review of Relevant Experimental Evaluation of Human Relations Training", **Personnel Psychology**, Summer 1971, pp. 275-92.
8. Marvin D. Dunnette and John P. Campbell, "Laboratory Education: Impact on People and Organizations", **Industrial Relations**, January 1968, pp. 1-27.
9. **Business Week**, "Imitating Models: A new Management Tool", May 8, 1978, p. 119.
10. P. J. Decker, "Effects of Symbolic Coding and Rehearsal in Behavior-Modeling Training", **Personnel Psychology**, 1980, pp. 627-34; P. J. Decker, "The Enhancement of Behavior Modeling Training of Supervisory Skills by the Inclusion of Retentional Processes", **Personnel Psychology**, 1982, pp. 323-32; A. Bandura, **Social Learning Theory** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1977); C. C. Manz and H. P. Sims, "Vicarious Learning: The Influence of Modeling on Organizational Behavior," **Academy of Management Review**, 1981, pp. 105-13; C. C. Manz and H. P. Sims, "Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective", **Academy of Management Review**, 1982, pp. 361-67.
11. A. I. Kraut, "Behavior Modeling Symposium", **Personnel Psychology**, 1976, pp. 325-89.
12. J. I. Pomeroy and B. Anderson, "Improving Managerial Effectiveness Through Modeling Based Training", **Organizational Dynamics**, 1981, pp. 60-77.
13. M. Sorcher and R. Spence, "The Interface Project: Behavior Modeling as a Social Technology in South Africa", **Personnel Psychology**, 1982, pp. 557-81.
14. G. Graen, M. A. Novack, and P. Sommerkamp, "The Effects of Leader-Member Exchange and Job Design on Productivity and Satisfaction: Testing a Dual Attachment Model", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1982, pp. 109-31.
15. R. I. Evans, R. M. Rozelle, S. E. Maxwell, B. E. Rains, and C. A. Dill, "Social Modeling Films to Deter Smoking in Adolescents: Results of a Three-Year Study", **Journal of Applied Psychology**, 1981, pp. 999-414.
16. Wexley, "Personnel Training".

17. W. G. Dyer, **Team Building: Issues and Alternatives** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977).
18. R. Schmuck, Philip J. Runkel, and D. Langemeyer, "Improving Organizational Problem Solving in a School Faculty", *Journal of Applied Behavioral Science*, October–November 1969, pp. 455–82.
19. See Randall B. Dunham and Frank J. Smith, **Organizational Surveys** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1979); and E. C. Miller, "Attitude Surveys: A Diagnostic Tool", *Personnel*, May–June 1978, pp. 605–13.
20. Floyd C. Mann, "Studying and Creating Change", in **The Planning of Change**, edited by Warren G. Bennis, K. D. Benne, and R. Chn (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1961), pp. 605–13.
21. J. L. Franklin, "Improving the Effectiveness of Survey Feedback", *Personnel*, May–June 1978, pp. 11–17.
22. Robert R. Blake, Herbert A. Shepard, and Jane S. Mouton, **Managing Intergroup Conflict in Industry** (Houston, Texas: Gulf Publishing, 1965).
23. Ibid.
24. Ibid.
25. Edward E. Lawler, III, **Pay and Organizational Development** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981).
26. Ibid.
27. Ibid.; Robert J. Doyle, **Gainsharing and Productivity** (New York: AMACOM, 1983); Brian E. Moore and Timothy L. Ross, **The Scanlon way to Improved Productivity** (New York: John Wiley, 1978); Brian E. Moore and Timothy L. Ross, **Productivity Gainsharing** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1983); Brian E. Moore, **Sharing the Gains of Productivity** (New York: Pergamon Press, 1982); Warren C. Hauck, "An Evaluation of Alternative Productivity Gainsharing Formulas for Use in Service Sector Industries", unpublished doctoral dissertation, 1981, Case Western Reserve University; Michael Schuster, **Labor Management Productivity Programs: Their Operation and Effect on Employment and Productivity** (Syracuse, N. Y.: Syracuse University, 1981).
28. Lawler, "Pay and Organizational Development".
29. Ibid.
30. Ibid.; Moore, **Sharing the Gains of Productivity**; Doyle, **Gainsharing and Productivity**.
31. Robert R. Blake and Jane S. Mouton, **The Managerial Grid** (Houston, Texas: Gulf Publishing, 1964).
32. R. Blake and J. Morton, "Using the Managerial Grid to Insure MBO", *Organizational Dynamics*, Spring 1974, p. 55.
33. See Michael Beer and S. Kleiath, "The Effects of the Managerial Grid on Organizational and Leadership Dimensions", in **Research on the Impact of Using Different Laboratory Methods for Interpersonal and Organizational Change**, edited by Sheldon S. Zalkind (Symposium of the American Psychological Association, Washington, D. C., September 1967); and George Strauss, "Organizational Development: Credits and Debits", *Organizational Dynamics*, Winter 1973, p. 14.
34. R. C. Longworth and B. Nelkirk, "How Some Firms Fight 9–5 Blues", *Chicago Tribune*, September 17, 1979, p. 10.
35. See S. Elm, "The Quality of Working Life", *Omega*, 1976, pp. 367–73; and J. O'Toole, ed., **Work and the Quality of Life** (Cambridge, Mass.: MIT, 1974).
36. S. E. Seashore, "Defining and Measuring the Quality of Work Life", in **The Quality of Working Life**, edited by L. E. Davis and A. B. Chans, Vol. 1 (New York: Free Press, 1975), p. 112.
37. Longworth and Nelkirk, "How Some Firms Fight 9–5 Blues".
38. J. M. Rosow, "Quality of Work Life Issues for the 1980s", in **Work in America**, edited by C. Kerr and J. M. Rosow (New York: VanNostrand, 1979), pp. 157–87.
39. William H. Holley, Hubert S. Field, and James C. Crowley, "Negotiating Quality of Worklife, Productivity, and Traditional Issues: Union Members Preferred Roles of Their Union", *Personnel Psychology*, 1981, pp. 309–28.
40. Walter R. Nord and Douglas E. Durand, "Beyond Resistance to Change", *Organizational Dynamics*, Autumn 1975, pp. 2–20.

Additional References :

- ARGYRIS, C., and D. A. SCHON. **Organizational Learning**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1978.
- BECKHARD, R., and R. T. HARRIS. **Organizational Transitions: Managing Complex Change**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977.
- BLAKE, R. R., and J. S. MOUTON. **Building a Dynamic Corporation Through Grid Organization Development**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969.
- BOWERS, D. G. "Organizational Development: Promises, Performances, Possibilities". **Organizational Dynamics**, Spring 1976, pp. 50-62.
- CARLAND, JAMES W., FRANK HOY, WILLIAM R. BOULTON, and JO ANN C. CARLAND. "Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization". **Academy of Management Review**, April 1984, pp. 354-59.
- CONNER, P. E. "A Critical Inquiry Into Some Assumptions and Values Characterizing OD", **Academy of Management Review**, 1977, pp. 635-44.
- FORDYCE, J. D., and R. WELL. **Managing with People: A Manager's Handbook of Organizational Development Methods**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1979.
- GOLEMBIEWSKI, R. T. **Reviewing Organizations: The Laboratory Approach to Planned Change**. Itasca, Ill.: Peacock Publishers, 1972.
- HACKMAN, J. R., and J. L. SUTTLE. **Improving Life at Work**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977.
- HAMBRICK, DONALD C., and PHYLLIS A. MASON. "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers". **Academy of Management Review**, April 1984, pp. 193-206.
- IVANCEVICH, J. M., and M. T. MATTESON. **Stress and Work**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980.
- JAEGER, ALFRED M., "Organizational Development and National Culture: Where's the Fit?" **Academy of Management Review**, January 1986, pp. 178-190.
- LAWLER, E. E., III. "The New Plant Revolution", **Organizational Dynamics**, Winter 1978, pp. 2-12.
- , **Pay and Organizational Development**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981.
- LUTHANS, F., and R. KREITNER. **Organizational Behavior Modification**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1975.
- MARGULIES, N., and A. P. RAI. **Organizational Development: Values, Process, and Technology**. New York: McGraw-Hill, 1972.
- MOBLEY, W. H. **Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1982.
- NADLER, D. A. "The Use of Feedback for Organizational Change", **group and Organizational Studies**, 1976, pp. 177-86.
- OUCHI, W. G. **Theory Z: American Business Can Meet the Japanese Challenge**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981.
- PORRAS, J. I., and P. O. BERG. "The Impact of Organizational Development", **Academy of Management Review**, April 1978.
- STEELE, F. I. **Physical Settings and Organizational Development**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1973.
- WANOUS, JOHN P., ARNON E. REICHERS, and S. D. MALIK. "Organizational Socialization and Group Development", **Academy of Management Review**, October 1984, pp. 670-83.
- WHITE, S. E., and T. R. MITCHELL. "Organizational Development: A Review of Research Content and Design", **Academy of Management Review**, 1976, pp. 57-73.
- YASAI-ARDEKANI, MASOUD. "Structural Adaptations to Environments". **Academy of Management Review**, January 1986, pp. 9-21.



ملاحق مناهج البحث

مناهج البحث لدراسة السلوك التنظيمي والأداء

جمع البيانات لدراسة السلوك التنظيمي :

يحصل الباحث والمدير على البيانات التي تستخدم في اختبار النظريات والنماذج والمفاهيم من خلال ملاحظة الظاهرة المراد دراستها، إلا أن ملاحظات الباحث تختلف عن ملاحظات المدير - حيث إن الأولى يتم تخطيطها بصورة منظمة لتناسب استراتيجية تصميم البحث. فالباحث يجمع بيانات وأغنية ومعملة لاجتمع البحث، ودقيقة وملامحة لفرض الدراسة. وهناك عدة طرق لجمع البيانات تستخدم في دراسة السلوك التنظيمي، سنتناول هنا أكثر أربع طرق منها استخداماً.

المقابلات الشخصية :

قليل من العلماء السلوكيين هم الذين لا يستخدمون شكلاً من أشكال المقابلة، أو يتحدث مع المشاركين في الدراسة في فترة أو أخرى. فمن الممكن أن تتم المقابلة قبل إجراء أى تغيير في المنظمة، أو أثناء إجراء التجربة، أو فيما بعد؛ للمساعدة في تفسير البيانات التي يتم جمعها عن طريق وسائل أخرى لجمع البيانات مثلاً. وتعتمد المقابلة على القدرة على الاتصال بين الناس. فمن الممكن أن يوفر طرح سؤال مباشر لشخص ما - الوقت والجهد، إذا كان المستجيب على استعداد للإجابة، وكانت الإجابة صادقة. تعتمد نوعية المقابلة، بشكل كبير، على الثقة المتبادلة ورضا المستجيب. و يصدق ذلك أيضاً في حالة جمع المعلومات باستخدام الاستبيان. فإذا ما أريد استمرار الثقة والرضا، فلا بد للمقابلة من المحافظة عليهما. وهنا يجب أن يؤكد الشخص الذي يجري المقابلة (المقابل) للمستجيب ضمان سرية المقابلة قبل أن تتوافر فرصة تنمية الثقة بينهما. زيادة على ذلك، يجب أن يكون المقابل منصتاً جيداً ليجري مقابلة ناجحة.

هناك العديد من أنواع المقابلات التي تستخدم للحصول على مجموعة من المعارف المتعلقة بالسلوك التنظيمي. فالمقابلة الموجهة أو النمطية تطرح أسئلة موحدة أو معيارية لكل المستجيبين وتتحدد الأجابات وفق الأسئلة المطروحة. فقد يطرح على المستجيبين على سبيل المثال، سؤال عما إذا كانوا قد شاركوا في برنامج تدريبي حول وضع الأهداف، فتكون الإجابة إما نعم أو لا. كما تستخدم أيضاً المقابلة المفتوحة في جمع البيانات. حيث تطرح نفس الأسئلة على كل المستجيبين إلا أنها تتطلب إجابات حرة. ومن أمثلة هذا النوع من الأسئلة «هل يمكنك أن تحدثنا عن رأيك حول خطة الرواتب والأجور الجديدة، التي أعنت لاجمعتك في الشهر الماضي؟ فالإجابة على مثل هذا السؤال غير محددة في مقابل النوع المحدد من الأجابات.

تستخدم المقابلة غير الموجهة للحصول على انطباعات عامة حول الوظيفة أو المنظمة أو الشخص. فالمقابل يتحدث مع المقابل (بفتح الباء) حول وقائع أو أفكار أو آراء متعددة. ومن تلك المناقشات يتم تحليل الأجابات وعمل استنتاجات. تستخدم في كثير من حالات جمع المعلومات تشكيلة من أنواع المقابلات الثلاثة. ومهما يكن نوع المقابلة المستخدمة فلا بد من التأكيد بوجود احتمال ألا تكون الأجابات دقيقة أو صادقة، إذ أن المتحدث مع أحد العلماء السلوكيين من خارج المنظمة وأعطاه إجابات لأسئلة حول الوظيفة أو الشخص أو المنظمة يعد تجربة صعبة بالنسبة للموظف. ولذلك فإن إقامة علاقة ثقة بين المقابل والمستجيب ضرورة ولازمة.

الاستبيانات :

إن عملية وضع استبيان لمعرفة جوانب السلوك التنظيمي كذلك المعروضة في شكل ٢ - ٣ مهمة صعبة، فالعملية فنية أكثر منها علمية. ينتقل أغلب العلماء السلوكيين من نظريتهم أو نموذجهم إلى وضع الأسئلة مباشرة. ولربما كان الاجراء الملائم هو إجراء مقابلة مع المستجيبين المحتملين للاستبيان قبل الانتقال مباشرة إلى تطوير الاستبيان، فقد تحول هذه الخطوة دون رسوخ الأفكار التي يحملها الباحث في ذهنه سلفا والتي تؤدي إلى مجموعة من الأسئلة غير المناسبة.

بعد أن يقوم الباحث بتحديد أسباب استخدام الاستبيان بعناية لدراسة نظرية معينة أو نموذج معين، عليه أن يطبق الاجراءات السليمة لتطوير الاستبيان. وتقدم أعمال ايريدو (Breda) نقاطا للانطلاق في المهمة الفنية لتكوين الاستبيان، منها :

- هل السؤال ضروري؟
- هل هناك تكرار في هذا السؤال؟
- هل يتضمن السؤال أكثر من فكرة أو مفهوم واحد؟
- هل يستطيع المستجيب الإجابة على السؤال؟
- هل هناك احتمال لأن تؤثر مفردة ما على المفردات التي تليها؟
- هل يبقى التسلسل على الدافعية لدى المستجيب؟

(ومن أمثلة مقاطع الاستبيان التي تستخدم لقياس اتجاهات الرضا المعروض في الملحق ١٢-١). لقد قمنا بوضع هذه الأسئلة بعد التشاور مع المديرين التنفيذيين بشركة كبرى، ودراسة استبيانات أخرى حول الرضا الوظيفي، ومراجعة البيانات التجريبية للمحاولات السابقة في قياس الرأي حول الرضا الوظيفي.

من الممكن الإفراط في استخدام الاستبيان وإساءة استعماله كوسيلة لجمع البيانات، فلا يصح بأن تبني التغييرات التنظيمية الرئيسية على نتائج الاستبيان فقط، إننا نطالب وبالحال المديرين والقراء بالامتناع عن استخدام الاستبيان كعلاج لجميع الأمراض التنظيمية، فالاستبيان هو فقط أحد أساليب جمع البيانات التي يمكن أن تفيد إذا لم يسأ استخدامها.

الملاحظة بالمشاركة :

تستند الملاحظة بالمشاركة على النظرية التي تقول: إن تفسير أي واقعة يكون صحيحا على وجه التقريب، عندما يتألف من وجهتي نظر للشارك والمراقب أو المحلل. وتعتمدغالبية عمليات جمع البيانات في مجال السلوك التنظيمي على الاستجابات التي يتم الحصول عليها من المقابلات الشخصية والاستبيان، فيما يتم إغفال طريقة المشارك والمراقب كمصدر للبيانات في أحوال كثيرة. والسبب في ذلك يكمن في أن المجتمع العلمي قد وضع هذه الطريقة في منزلة منخفضة.

تتمثل إحدى مزايا طريقة المراقبة المشارك في أنها تركز الاهتمام على سلوك الأفراد أكثر من مجرد التركيز على عبارات شفوية أو إجابة استبيان للتقرير الذاتي. ويمكن المراقبة، بفحص السلوك ومراقبته بعناية، دراسة كل أفعال الشخص — الشخص بكامله — أو المجموعة. فالسلوك الكلي للأفراد في مواقع عملهم هو اللهم بالنسبة للباحثين والمديرين على السواء. من الممكن أن تتم الملاحظة بالمشاركة بطرق عديدة ومختلفة.

أولا : من الممكن أن يصيب المراقبة عضوا خفيا في أي مجموعة ويقوم بدراسة السلوك.

ثانيا : يمكن أن يطلب المراقبة الأيمن لدراسة فرد أو مجموعة وهم يزودون مهام أعمالهم.

ثالثا : يمكن أن يطلب المراقبة ليس فقطملاحظة الأنماط السلوكية للأفراد بل وتصورها سينماتيا على شريطفيديو.

تتطلب المشاركة على مستوى عال وقتا وجهدا كبيرين. إننا نقف ضد أي شكل من أشكال الفش ونوصي بشدة بعدم الأخذ بالصيغة الأولى للملاحظة بالمشاركة. وبذلك تكون الطريقتان الأخريان ما نعتبرهما بديلين قابلين للتطبيق. أو مكملين لتنفيذ المقابلة والاستبيان.

ملحق ١ - ١ استبيان (قياس) الرضا الوظيفي

تتعلق الأسئلة التالية بدرجة رضاك بوظيفتك ورئيسك المباشر وزملائك في العمل والفرص الوظيفية المتوافرة لك.
فضلاً اقرأ كل عبارة بتمعن وعناية وضع دائرة حول الإجابة التي تمثل رأيك على أحسن وجه.

لاوافق بشدة لاوافق تحاييد أوافق أوافق بشدة

١ -	عموماً أنا راضٍ بوظيفتي	١	٢	٣	٤	٥
٢ -	زملائي غير متعاونين	١	٢	٣	٤	٥
٣ -	الراتب مجزٍ لأخذين في الاعتبار العمل المطلوب لأدائه	١	٢	٣	٤	٥
٤ -	يؤذي رئيسي وأجبهه على أحسن وجه	١	٢	٣	٤	٥
٥ -	توفر وظيفتي فرصة طيبة للزمن	١	٢	٣	٤	٥
٦ -	لست راضياً عن أداء رئيسي المباشر	١	٢	٣	٤	٥
٧ -	أنا راضٍ عن ملاقاتي مع زملائي في العمل بوجه عام	١	٢	٣	٤	٥
٨ -	لنا راضٍ عن الراتب	١	٢	٣	٤	٥
٩ -	الفرص المتاحة لي للترقى والتطور محدودة،	١	٢	٣	٤	٥
١٠ -	راتبي وضيغ بالنسبة لفئات الرواتب لنفس العمل في الشركات العاملة في المنطقة.	١	٢	٣	٤	٥
١١ -	ليس في وظيفتي ما يتحدى قدراتي	١	٢	٣	٤	٥
١٢ -	لا أتقضى راتبي يتساوى مع مستوى الأداء	١	٢	٣	٤	٥
١٣ -	تتم الترقيات في هذه الشركة على أساس الأداء الجيد	١	٢	٣	٤	٥
١٤ -	راتبي بسيط مقارنة بالوظائف المماثلة في المنطقة.	١	٢	٣	٤	٥
١٥ -	وظيفتي تعطي شعوراً بالإنجاز	١	٢	٣	٤	٥
١٦ -	رئيسي المباشر كفء و يعرف عمله جيداً	١	٢	٣	٤	٥
١٧ -	إذا كنت أعمل في وظيفة مماثلة في شركة أخرى كان راتبي لكبير.	١	٢	٣	٤	٥
١٨ -	زملائي في العمل يجعلون وظيفتي أكثر لطفاً	١	٢	٣	٤	٥

المقاييس الخفية (غير المنظورة) :

يتعامل المعيار الأساس لتصنيف أي طريقة لجمع البيانات بطريقة غير واضحة - في عدم تشويش أو تلوث البيانات بالتفاعل (Reactivity). فالمقابلية تفاعلية لأن المقابل (بفتح الباء) يعلم أن هناك أسئلة توجه له... وينطبق نفس الشيء على الاستبيان، وملاحظة المشاركين في البحث إجراء تفاعلي: لأن المراقب يمثل مصدراً أساسياً للإشارة، مما قد يؤثر على السلوك أو التصرف الذي يصدر من المستجيب... على أن عدم حدوث التفاعل لا يعني بالضرورة أن البيانات التي جمعت دقيقة.

الفرح و ويب (Webb) أربعة أنواع من المقاييس غير المنظورة (nonobtrusive) وهي :

الآثار المادية : ويتضمن ذلك استخدام معلومات من المظاهر المادية الخارجية. فمن الممكن مثلاً استخدام لمدة التي تبلى فيها أرضية المكتب لتحديد مقدار الحركة في المكتب.

السجلات (الأرشيف) : ويتضمن ذلك استخدام الوثائق والسجلات. فإخضاع موارد الشركة التاريخية أو الهيكل التنظيمي لتحليل المحتوى نوع من مقاييس الأرشيف.

الملاحظة البسيطة : إن ملاحظة مكان جلوس الناس حول مائدة الاجتماعات نوع من الملاحظة البسيطة. ومن الممكن استخدام الترتيب المكاني للدليل على التفضيل الشخصي والمركز ودرجة التفاعل.

الوسائل المادية : إن استخدام العدادات الصوتية الكهربائية في الطرق السريعة نموذج لقياس الوسائل المادية غير الملموس، فالعداد غير منظور، لكنه يستخدم في حساب عدد السيارات التي تمر في الطريق^٢.

بالرغم من بعض المزايا الواضحة لاستخدام الطريقة غير الملموسة في جمع البيانات إلا أن هناك بعض المشكلات المرتبطة بها .
أولا - عندما يتم استخدام بيانات الأرشيف فإن الباحثين قد حصروا أنفسهم فيما هو موجود فقط وقد لا يكون هذا الموجود هو المطلوب
للاجابة على مسائل حاسمة تتعلق بالسلوك التنظيمي، فإذا كان المرء يرغب في معرفة اتجاهات محددة عن هيكل تنظيمي كان قائما قبل عامين مثلا، فمن الصعوبة بمكان أن تجد هذه المعلومات في الأرشيف.

ثانيا - من الممكن أن تصطدم القاييس غير للحسوسة بمسائل أخلاقية، فقد يتضمن استخدامها تعديا على خصوصيات الغير حيث تجمع البيانات دون موافقة المستجيبين .

ثالثا - من الصعوبة بمكان، تحديد مدى صحة البيانات باستخدام المقاييس غير الملموسة حيث يصعب تقديرها إذا كان تأكل الأفضية،
أو دراسة الهياكل التنظيمية في المستودع، مقاييس صحيحة للظاهرة، وذلك لامكانية تصور المقاييس المفردة بطرق مختلفة عديدة، فمن
الأفضل وضع الشيء في صور عملية عديدة، حتى يمكن إثبات صحة الفكرة المراد دراستها.

تستخدم الطرق الأربع لجمع البيانات - المقابلات، والاستبيانات، والملاحظة المشاركة في البحث، والمقاييس غير المحسوسة في الوقت
الحاضر- في دراسات السلوك التنظيمي . فليس هناك طريقة واحدة مثلى لجمع بيانات تتعلق بنموذجنا الوارد بشكل ٢٠-٧، إلا أن النقطة
الأساسية التي يلزم تذكرها عند اختيار أي طريقة لجمع البيانات هي اختيار أكثر الطرق فعالية في الإجابة على المسائل الهامة في وقت
محدد، فطرق جمع البيانات ليست جيدة أو سيئة، لكنها على الأصح مفيدة إلى حد ما في الإجابة على مسائل معينة. وعليه فيجب أن تكون
الطريقة أو مجموعة الطرق المستخدمة قد تم انتقاؤها لاختبار مدى قابلية تطبيق المعرفة، أو نظرية ما، أو نموذج من النماذج، في وضع أو
موقف معين. فالبيانات المجمعة جزء من إطار البحث، كما أن كل الطرق التي عرضنا لها تستخدم في الدراسات المختبرية، والميدانية على
السواء.

تصميمات محددة للبحث :

أكدنا في الفصل الثامن، ضرورة التحديد الدقيق للمشكلات التنظيمية، واستخدام النظرية، والنماذج للمساعدة في فهم تلك المشكلات .
ووضع فروض واضحة لتوجيه جهود البحث . يتميز كل من هذه العوامل بأنه أساس وحاسم، إلا أنها عديمة الجدوى بدون تحديد جدول
زمني وتطبيق إطار بحث مناسب . فالهيكل أو الإطار الذي تتم فيه دراسة الظواهر قيد البحث سواء أكانت ترتبط بوضع الأهداف، أو فعالية
برامج تدريبية، أو الدافعية، أو القيادة، أو تماسك الجماعة، أو الاختيار للخدمة، أو مشكلات التغيير التنظيمي -يعنى التصميم؛ فتصميم
البحث مطلوب لتوفير إطار أو نظام وخطة عمل تفصيلية -يحاول الباحث باستخدام إطار البحث أن يتوصل إلى تفسير النتائج تفسيراً يقوم
على أساس علمي وبذلك يصبح من الضروري التفكير في إطار للبحث ليكون مخططا يحدد الأشياء التي يقوم بها الباحث والأشياء الأخرى
التي يتجنبها.

لا يوجد إطار مثالي للبحث، ولذلك يحاول الباحثون دائما التوافق مع معايير عديدة في اختيار التصميم المناسب. وقد رسم كامبل وستانلي
(Campbell and Stanley) معيارين لاختيار الإطار المناسب هما درجة الصحة الداخلية ودرجة الصحة الخارجية^٣.

تتحدد الصحة الداخلية من خلال الإجابة على الأسئلة الثلاثة التالية :

- ١ - هل يختبر الإطار فروض الدراسة بصورة مناسبة؟
فإذا لم تكن أطر البحث قادرة على الإجابة على مسائل البحث فستكون النتائج على درجة منخفضة من الصحة الداخلية.
- ٢ - هل يتيح الإطار للباحث التحكم في المتغيرات المستقلة؟
فالقاعدة الأساسية التي تتبع في البحث هي الاختيار العشوائي لقرارات البحث والتحكم التجريبي كلما كان ذلك ممكنا.
- ٣ - هل يحكم الإطار في ضغط مصادر التباين غير المرغوبة التي تؤثر على الأفراد والدراسة بوجه عام؟

يجب أن يكون لإطار البحث أيضا صحة خارجية .. وهذا يعين ضرورة أن تكون نتائج الدراسة ممثلة للظاهرة و يمكن تعميمها ... على مجموعة أخرى من الناس ومواقف أخرى . توصف الدراسة التي يمكن تعميم نتائجها وتكون ممثلة للظاهرة (موضوع البحث) بأنها على درجة عالية من الصحة الخارجية .

التوقيت وأطر البحث :

تجرى البحوث في المنظمات لوجود استفهام لدى شخص ما عن بعض الظواهر، أو لأنه يرغب في حل مشكلة ما، وهنا لابد من جمع بيانات تتعلق بالظاهرة أو المشكلة . ومن الممكن أن تتراوح درجة وضوح المسألة والمشكلة التي تم تحديدها، ما بين الغموض التام، والتحديد الدقيق، وغالبا ما يتطلب مثل هذه المشكلات استخدام إطار للبحث، فإذا ما تجاوزت تكاليف إجراء البحث الفوائد التي تعود من نتائجها، فقد يرفض أي مدير طلب إجراء الدراسة التنظيمية . إننا نسلم بهذا الواقع، إلا أننا نقترح على المدير معرفة ما يظن على إطار البحث . لنفرض على سبيل المثال أن أحد المديرين يريد أن يعرف ما إذا كان نظام تقويم الأداء الجديد أفضل من النظام الحالي، من الواضح أن تحديد ذلك يتوقف على تجربة النظام الجديد على مجموعة من العاملين، ومراقبتهم لمعرفة كيفية تفاعلهم . لنفرض أننا نملك عددا من المعايير لقياس مدى فعالية نظام تقدير الأداء في تحسين الأداء الفعلي . وهنا يمكن اعتبار النظام الجديد لخصائص الأداء المتغير المستقل (س) وعدد المرات التي يراقب فيها الأداء (و) . والملاحظة هي أي طريقة تستخدم للحصول على معلومات حول المتغيرات التابعة المراد دراستها . ومن أمثلة الملاحظات التي يقوم بها الباحثون لأجوبة المقابلة الشخصية، أو الاستبيانات، وملاحظات المشاركين (المستجيب) في البحث، ومراجعة سجلات الشركة، وحساب عدد الوحدات المنتجة، وتضمن هذه الملاحظات جمع البيانات و يطلق على الأطار الأول للدراسة إطار ملاحظة المرة الواحدة و يصور على هذا النحو:



يوضح لنا هذا الإطار أن عينة معلومة من العاملين قد عملت بموجب النظام الجديد للتقويم (س) وتم قياس أدائهم في وقت لاحق . إذا لم تكن هناك سجلات دقيقة عن أداء العاملين قبل تطبيق نظام التقويم الجديد فلن يتسنى للباحث أو المدير الحكم على البرنامج . ربما يكون أداء الموظفين تحت نظام التقويم القديم أفضل أو أن أداءهم كان بدرجة مساوية على الأقل . ومن المؤكد أن هذا الإطار قليل القيمة، إذ أنه يوفر إجابات محددة جدا عن فعالية البرنامج الجديد . يستفيد الأطار الثاني من نظام الاختبار الأول والاختبار اللاحق، حيث يتم ملاحظة أداء الموظفين قبل تطبيق نظام التقويم الجديد . ويتم تصو هذا الأطار، باستخدام الرموز على النحو التالي :

الإطار الثاني، الاختبار الابتدائي الاختبار اللاحق لمجموعة واحدة .



بالرغم من أن هذا الإطار يعد متقدما عن الأول، إلا أن جواب الضعف فيه واضحة : أولا : من الممكن أن تكون هناك عوامل أخرى لا علاقة لها بنظام تقدير الأداء الجديد، قد حدثت في الفترة ما بين الملاحظتين للمجموعة . فقد يكون رئيس المنظمة، الذي يتمتع بالاحترام وقدرته التأثير، قد قام بزيارة العاملين في هذه الفترة مثلا، وبذلك يكون لهذه الزيارة تأثير تاريخي على البيانات .
ثانيا : إذا كانت الفترة الزمنية بين الملاحظة الأولى (١ م) والثانية (٢ م) طويلة، فمن المحتمل أن يكون النضج قد أفرز فروقا في الأداء ... أي من المحتمل أن يكون الموظفون قد بلغوا مرحلة الإدراك الكامل و بالتالي يكون أدائهم أكثر فاعلية .
تسمى نقطة الضعف الثالثة للإطار الثاني تأثير الاختبار، إذ يحتمل أن يكون العاملون قد عرفوا أن أداءهم كان يراقب عن كثب منذ الملاحظة الأولى، مما يجعلهم متجهين ومستجيبين لنظام تقدير الأداء الجديد .

أما نقطة الضعف الرابعة فهي اضمحلال أداة القياس ، إذ ربما تكون مقاييس الأداء في المرة الأولى (م) قد أخذت بعد يوم عطلة حيث لا يكون أداء العاملين في المستويات العادية، فيما تمت الملاحظة (م) في منتصف الأسبوع حيث يكون الأداء عادة في أعلى مستواه في تلك النظم. إذا فهناك تغيير أو اضمحلال في أداة القياس (أي قياس الأداء).

يمثل الإطار الثاني إحدى الطرق للحصول على قياسين للمنتج المقارن للأداء - لأخذ الأول قبل نظام تقرير الأداء الجديد والثاني بعد تطبيقه. وهناك طريقة أخرى للحصول على قياسين هي استخدام الإطار الثالث :

وهو المقارنة مع المجموعة الساكنة.

س م، (المجموعة الأولى)

م، (المجموعة الثانية)

الزمن

تصميم ٣ مقارنة المجموعة الساكنة =

حيث يتم قياس أداء المجموعة الأولى بعد تطبيق نظام تقويم الأداء، وقياس أداء المجموعة الثانية دون أن يتم تطبيق النظام الجديد عليها. يتطابق هذا الإطار نقاط الضعف للإطارين : الأول والثاني، ولكنه عرضة لعدد من المشكلات :

أولاً، ليس هناك ضمان لدى الباحث أو المدير أن المجموعتين متماثلتان أو متوافقتان تماماً، ويشار إلى ذلك بمشكلة الاختيار حيث إنه لم يتم توزيع الأشخاص على مجموعتي الدراسة عشوائياً، وتتمثل ثاني نقاط الضعف المحتملة في الإطار رقم ٣ في أن التجربة قد تؤثر على معدل الانسحاب من الدراسة، وهو ما يتعلق بوحدة البحث التي تترك عن الاشتراك في البحث. فقد يختار الموظفون الذين يتلقون نهج التقويم الجديد الانسحاب بصورة خفية لعدم الجدية أو الانسحاب من المنظمة.

وثمة مشكلة محتملة تعرف بالآثار التفاعلية التي يمكن أن تتضمن أيًا من جوانب الضعف للأطر الثلاثة التي سبق عرضها وأطر البحوث الأخرى. ومن المحتمل أن يجعل الاختبار الأول (م)، مثلاً مفردات البحث إذا ما تم تطبيق نظام تقويم الأداء الجديد بعد الملاحظة الأولى مباشرة، أو ربما يختلف المنسحبون من الدراسة في المجموعات التي تتم دراستها.

بالملحق ١ - ٢ ملخص لجوانب الضعف السبعة المذكورة التي تحدث نتائج البحوث التنظيمية التي تمت على أساس تجريبي، وتشير نقاط الضعف هذه إلى ضرورة إيجاد أطر بحث أخرى أكثر فاعلية للحصول على نتائج تمكن الباحثين من توسيع قاعدة المعارف حول المنظمات. وتعرف الأطر التي تل بأثر البحث القائمة على التجربة.

يطلق على الإطار الرابع الاختبار الأول والاختبار اللاحق للمجموعة الضابطة، ويوضح بيانها على النحو التالي :

تصميم ٤ - ع ————— م، س، م

ع ————— م، س، م
الزمن

يبين هذا الإطار أن أداء المجموعة التجريبية (المجموعة الأعلى) قد تم قياسه قبل وبعد تعرض أعضاء المجموعة لنظام التقويم الجديد (س)، فيما تم تقويم أداء المجموعة الضابطة في نفس الفترات التي تم بها قياس المجموعة الأولى، إلا أنها لم تتعرض لنظام التقويم الجديد. لاحظ أن الرمز (ع) على الجهة اليمنى للشكل (سابقاً) يشير إلى أن العاملين في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة قد تم اختيارهم من مجموعة من الموظفين قد تم اختيارهم للمجموعتين بطريقة توفر رأياً من العاملين في المجموعة التي تم الاختيار منها فرصاً متساوية لاختياره لأي من المجموعتين. فالتوزيع العشوائي إن شرط أساسي لأي تجربة حقيقية أو صحيحة، إلا أن العوائق التنظيمية تحول في كثير من الأحيان دون الاختيار العشوائي.

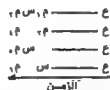
من عيوب الإطار الرابع وجود آثار تفاعلية محتملة للحالة التحسس، إذ يحتمل أن يؤدي التقويم الأول للأداء إلى أن يحس الموظف به. ولتقليل عيوب حالة الإحساس هذه هناك إطاران للبحث : أحدهما الإطار رقم ٥ وهو اختبار اللاحق فقط للمجموعة الضابطة

تصميم ٦

ع ————— م، س، م
ع ————— م، س، م
الزمن

يحد هذا الإطار من مشكلة حالة الحساسية التي تنتج عن التقويم ، إلا أنه يستبعد مجموعة كانت تخضع للاختبار الأول (م) واختبار لاحق (م) لقياس الأداء . و يوفّر هذا النوع من المجموعات معلومات قيمة حول التاريخ واضمحلال أداة القياس وعناصر الضعف الأخرى .

أخيراً يدمج الإطارين : الرابع والخامس ، ينتج إطار آخر يسمى مجموعات سليمان الأربع ، ويكون على النحو التالي :

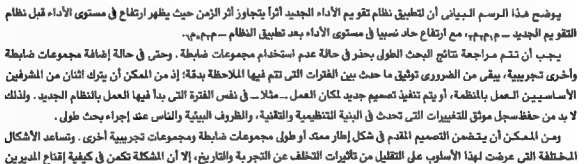


الملحق ١ - ٧ عناصر مختارة كمصادر لعدم صحة إطار البحث

العنصر	تفسيرات
التاريخ	من الممكن أن يتأثر أداء مفردات البحث بالأحداث التي تقع خلال فترة الدراسة .
النضج	تحدث تغييرات في مفردات البحث نفسها ... أحاسيسهم واتجاهاتهم ومهارات التعلم لديهم ... على مدى فترة من الزمن . هذه التغييرات لا علاقة لها بالتجربة .
الاختبار	من الممكن أن تحدث تغييرات في أفعال أو أداء أحد مفردات البحث لأن ملاحظة (قياس) تلك العناصر تجعل الشخص الذي يتم دراسته حساساً لما يجري .
اضمحلال أداة القياس	قد تختلف الملاحظة (القياس) اللاحقة عن أخرى سابقة لها ، بسبب تغييرات تحدث في أداة القياس (مثل الاستبيان) أو تبدل الظروف ، مثل الأوهام الذي يصيب الباحث الذي يقوم بملاحظة تصرفات مفردات البحث .
الاختبار	إذا ما تم توزيع مفردات البحث بطريقة غير عشوائية من مجموعة كبيرة فسيتمتع عن ذلك فروقات بين المجموعات قد يكون لها أثر مباشر على الأداء ، أو قد تتفاعل هذه الفروقات عند التحكم في المتغيرات المستقلة ، ويكون لها أثر على المتغيرات التابعة .
الانحساب	إذا انسحبت مفردات البحث المشاركة في التجربة بعد الملاحظة (القياس) الأولى وقبل الملاحظة (القياس) الأخيرة ، فإن توزيع الخصائص على المجموعات التي تتم دراستها لن يكون متماثلاً . وقد تؤثر هذه الاختلافات على المتغيرات التابعة مباشرة أو تتفاعل مع التحكم في المتغيرات المستقلة .
الآثار التفاعلية	قد يتفاعل أي عدد من العناصر المذكورة سابقاً عند التحكم التجريبي للمتغيرات ، وتنتج عنه آثار غير مرغوب فيها . فمن المحتمل أن يجعل الاختبار الأول ، مثلاً مفردات البحث تحس بما يجري فقط عندما تتبع تلك عملية التحكم في المتغيرات مباشرة .

يجمع هذا الإطار أفضل ملامح الاطار السابق حيث يضبط تأثيرات التاريخ والنضج والاختبار و يقيسها أيضا . تتميز الأطر الثلاثة الأخيرة (الرابع والخامس والسادس) بأنها أكثر دقة من الناحية العلمية ، وتفضل على الثلاثة الأولى ، وتتضمن الاختلافات الجوهرية بين مجموعتي أطر البحث التي تم عرضها : التوزيع العشوائي لمفردات البحث ، واستخدام مجموعات المقارنة . ويلزم توضيح أهمية هذين الجانبين من قبل الباحثين عند محاولتهم عرض مزايا إطار معين للبحث على الممارسين الذين يملكون الجهة التي تسمح للباحثين بإجراء دراسات ميدانية ، أو تجارب معينة ... لذلك لا بد من توضيح العوامل المؤثرة ، كتلك المروضة في الملحق ١ - ٧ قبل اختيار أي إطار للبحث .

يتم أحيانا، استخدام إطار البحث الطولي أو السلسلة الزمنية لدراسة العناصر التنظيمية الواردة بالحق ٢-٧. ويتصف هذا النوع من أنواع التصميم بالتكلفة العالية والتعب، حيث يستخدم في الدراسات الميدانية حيث يتطلب الأمر القيام بكثير من الملاحظات في وقت واحد. وتشمل المشكلات الأخرى المرتبطة بهذا الإطار عنصر التخلف عن التجربة حيث تختلف مفردات البحث بسبب المرض والتقاعد والفصل عن العمل والوفاة، كما يحتمل وجود تأثير تاريخي أيضا في هذا النوع من التصميم. ويتم تصوير الإطار الطولي أو السلسلة الزمنية على النحو التالي:



بأن التقويمات طويلة المدى مع مجموعات متعددة ستكون مفيدة بالنسبة للمنظمة، ولكن علينا أن نتذكر أن المديرين مساهمون من قبل المساهمين ومجالس الإدارات والمجموعات والتنظيمات الأخرى في المجتمع التي لا يواجهها أو يتعامل معها الباحثون. وبذلك يصبح من الصعوبة إجراء البحث الطويل في أوضاع تنظيمية حقيقية رغمًا عن جانبيته العلمية التي يتميز بها.

حقائق البحث التنظيمي : دراسات وتجارب

إن الحاجة إلى إجراء بحوث دقيقة للخصائص التنظيمية واستخدام تصميمات بحث منظمة لواجحة وجلية، إلا أنه في البحوث التي تجري في المنظمات، في مقابل الأوضاع المختبرية المصنوعة، غالبًا ما ينعين على الباحث، رغمًا عن تدريبه لأفراد بحوث متطورة، أن يتخذ موقفًا وسطًا وأن يحاول وضع أفضل إطار ممكن في الظروف التي يعمل فيها :

وفيما يلي بعض المشكلات المألوفة التي تصادفها أعمال البحث الميداني :

١ - احتمال ظهور مقاومة شديدة من قبل بعض الوحدات التي يلزم شمولها في الدراسة، أو التجربة، ولتقليل نسبة الإرباك، غالبًا ما تطلب المنظمة من إحدى وحداتها التعاون اختياريًا مع الباحث، إلا أن الوحدة قد ترى أن ذلك التعاون سيكون مربكًا لأعمالها أو تنتج عنه سياسة تنظيمية ضارة تفرض على المجموعة، ولذلك فقد يختار أعضاء الوحدة عدم المشاركة.

٢ - لقد تم التأكيد على أهمية الاختيار العشوائي في تحقيق الصحة الداخلية والخارجية على أنه من المستحيل، تقريبًا، تحقيق توزيع عشوائي لفردات البحث أو مجموعات العمل أو الوحدات الانمائية في التجارب الميدانية. للمنظمات غالبًا ما ترفض التوزيع العشوائي وتطلب في كثير من الحالات عدم توزيع أي وحدة أو مجموعة بأي صورة من الصور.

٣ - من الصعوبة بمكان طرح مبررات تضمنين مجموعة ضابطة في البحث على المديرين الممارسين، لذا ما يبرز لديهم اتجاه إلى إتاحة الفرصة لباحث لإجراء تجارب، فأنما يفعلون ذلك في أغلب الحالات، على أساس أن يتلقى كل العاملين في إحدى الوحدات المتحالفة التجربة، فالمنظمة ترغب في أن تحدث التجربة أو تظهر تطورات إيجابية. وبذلك يكون استثناء وحدات ضابطة يتعارض مع فلسفة التطوير الشاملة للمنظمة.

وحينما يتعذر الاختيار العشوائي يستخدم في الغالب إطار بحث شبه تجريبي على النحو التالي :



حيث تلتقى المجموعة التجريبية المتحالفة - نظام التقويم الجديد و يتم قياس الأداء مرتين م، ١ و م، ٢ فيما يتم تقديم أداء المجموعة الضابطة التي لم يتم اختيارها عشوائيًا في م، ٢ و م، ١ في نفس الوقت الذي يؤخذ فيه قياس أداء المجموعة التجريبية (م، ١ و م، ٢). وهذا يشار إلى المجموعة الضابطة بالمجموعة غير المتخالفة أو المتكافئة، هذا الإطار مناسب حينما يتعذر الاختيار العشوائي.

٤ - يجب أن يبدأ البحث الميداني المكثف بعد إجراء المعالجة التدريبية. وهذا لأنه ينعين على الباحث أن يبذل أقصى جهده في تقويم أثر المتغير الذي تم التحكم فيه إن وجد. وقد يصف المحققون مجال البحث وهذا النوع من أنواع البحث بأنه عديم الجدوى لغياب عملية الضبط فيه. ونعتقد أن هذا الاتهام قاس، و يلزم تخفيفه بحقائق وواقع إجراءات البحث التنظيمي. ولكي نزيد من معارفنا في مجال السلوك التنظيمي، ونرفع الدرجة النوعية لبيئة العمل ولزيادة معرفتنا بالعمل، يلزمنا الاستفادة من أفضل أطر البحث الممكنة. ولذلك لا بد من استخدام أطر البحث (المرقعة) وذات المجموعة الضابطة غير المتخالفة والأطر المألوفة الأخرى بغيره من الحذر.

كثيرًا ما يستشهد بواقعية البحوث الميدانية كميزة إيجابية لهذا النوع من أنواع البحث مقارنة بالأبحاث التي تتم بالمختبرات. وتتطلب الواقعية قدرًا من الإبداع، وأحيانًا الانحراف عن أطر البحث النظرية القابلة للتطبيق في الأوضاع المختبرية أكثر من غيرها. وهذا لا بد من توخي الحذر في درجة الانحراف من قبل الباحث أو أي شخص آخر يستخدم نتائج إطار ما للبحث والذي هو في الأساس نهج «مرقعة». كما يتطلب تنفيذ تعديلات جوهرية في البنية التنظيمية أو العمليات أو التقنيات أو الواجبات الوظيفية درجة عالية من الحصانة والثقة التامة. إننا نشجع القراء على استخدام المخططة والثقة والنتائج المبينة على العلم في اتخاذ قرارات حول السلوك التنظيمي والنموذج المعروف بالمخطط ٢-٢.

Notes :

1. P. L. Erdos. **Professional Mail Surveys** (New York: McGraw-Hill, 1970).
2. E. J. Webb, **Unobtrusive Measures: Nonreactive Research in the Social Sciences** (Chicago: Rand McNally, 1966), pp. 3-8.
3. D. Campbell and J. Stanley, **Experimental Designs and Quasi-Experimental Designs for Research** (Chicago: Rand McNally, 1963), p. 5.
4. Putting a design together is excellently discussed in Martin G. Evans, "Opportunistic Organizational Research: The Role of Patch-up Designs", **Academy of Management Journal**, March 1974, pp. 98-108.
5. For an excellent discussion of quasi-experiments, see Thomas D. Cook and Donald T. Campbell, "The Design and Control of Quasi-Experiments and Time Experiments in Field Settings", in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), pp. 223-328.

قائمة بالمصطلحات الرئيسية

- القدرات (Abilities) :**
الامكانيات المطلوبة للقيام بأعمال أو تصرفات معينة . وهي ضرورية ولكنها ليست شروطا كافية لحدوث السلوك . ولا بد أن تتحد القدرة مع الجهد لحدوث السلوك .
- المسئولية (Accountability) :**
الالتزام الذي يقع على عاتق الشخص للقيام بمسؤولياته ، و يكون مسؤولا عن القرارات التي يتخذها والنشاطات التي يقوم بها .
- الإنجاز (Achievement) :**
من الدوافع التي تحمل الناس على اختيار مهام تتضمن قدرا معقولا من المخاطرة (في مقابل درجة عالية من المخاطر) . وتتضمن معلومات مرتدة واضحة ومباشرة عن النتائج .
- معايير الأداء (Action Standards) :**
المعايير الذاتية للأفراد فيما يتعلق بالحالة التي يجب أن تكون عليها الأمور وهي في الواقع تمثل قيم هؤلاء الأفراد .
- الانتماء (Affiliation) :**
رغبة الأفراد في إقامة علاقات صداقة مع الآخرين والمحافظة على تلك العلاقات .
- التحليل النفسي (Analyser) :**
استراتيجية انتلافية تتضمن الدفاع عن نطاق السلطة والنشاطات الإبداعية .
- أثر التجمع (Assembly Effect) :**
التباين في سلوك الجماعة ينتج عن وجود تجمع معين من الأفراد في المجموعة .
- مركز التقييم (Assessment Centre) :**
مدخل متعدد الأبعاد لقياس أداء وإمكانيات الأفراد . يستخدم أساليب عديدة ومتنوعة للتقويم .
- نظرية النسبة أو العزو (Attribution Theory) :**
مدخل القيادة ينص على ضرورة قيام القائد بتحليل علاقات السببية قبل اختيار تصرف أو خط سلوكي معين .
- التسلط (Authoritarianism) :**
أحد متغيرات الشخصية . يتكون من مجموعة من الاتجاهات تتميز بالاعتقاد بضرورة وجود فروقات بين الأفراد في المنظمات من حيث السلطة والمراكز وأن استخدام النفوذ والسلطة لازم وضروري لنجاح أداء المنظمة .
- السلطة (Authority) :**
حق طلب الانعاز من المرؤسين بحكم موقع الوظيفة في التسلسل الهرمي للسلطة .
- التجنب (Avoidance) :**
تطبيق أحد أساليب التعزيز لمنع حدوث سلوك غير مطلوب .
- معالجة الصراع بالتجنب (Avoidance Conflict Resolution) :**
إحدى الاستراتيجيات التي تتضمن إغفال أسباب الصراع وتركه ليستمع مع إمكانية التحكم فيه .
- السلوك (Behavior) :**
التصرفات أو القرارات الفعلية للأفراد أو الجماعات أو المنظمات .

تشكيل السلوك (Behavior Modeling) :

طريقة للتدريب أو تنمية المهارات، التي تركز على استخدام لعب الأدوار وملاحظة أو استعراض تصرفات معينة على شريط فيديو، لتتيح التعلم من خلال التجربة.

النظرية السلوكية لاتخاذ القرارات (Behavioral Decision Theory) :

نماذج اتخاذ القرارات التي تركز على دراسة أثر العوامل الفردية والجماعية والتنظيمية في عملية لاتخاذ القرارات .

النظريات السلوكية للقيادة (Behavioral Leadership Theory) :

مداخل للقيادة تسعى إلى تحديد الأساليب القيادية التي هي أكثر فاعلية في المواقف المختلفة.

مقاييس تقدير الأداء المجنية على أساس سلوكي (Behaviorally Anchored Rating Scales) :

تقديرات الأداء التي تركز على أنماط سلوكية، أو تصرفات معينة كمؤشرات للأداء الفعال وغير الفعال، بدلا عن تقدير الأداء على أساس صفات عامة، مثل «متوسط» و«فوق المتوسط» و«دون المتوسط».

الوظيفية الحدونية (Boundary Spanner Role) :

هي وظيفة للاتصال يربطها أحد الأفراد تقع في نقطة التماس مع البيئات القائمة بين الجماعات أو المنظمات والبيئة الخارجية، لتتبع الاتصال في اتجاهين وتيسر التفاعل بين الجماعات أو المنظمات وبيئتها الخارجية.

المرشد المحدود (Bounded Rationality) :

مصطلح ابتدعه مارش وساميون لتوضيح حقيقة أن متخذى القرارات لا يحصلون على المعلومات كاملة عند الاختيار بين الحلول المختلفة. و يظنوا هذا المفهوم على أن متخذى القرار يعملون على تحقيق الأهداف أكثر مما يسعون إلى مضاعفة النتائج.

المسار الوظيفي (Career) :

سلسلة من الوظائف تمتد بمرور الزمن تتضمن، عادة، الترقى والتقدم في الوظيفة.

المزعة المركزية (Central Tendency) :

أحد الأخطاء الذي يرتبط، في أغلب الأحيان، بالمعايير التقليدية لتقدير الأداء . و يحدث ذلك حينما يضع المقوم تقديرات مماثلة لمجموعة من العاملين لا تمثل التوزيع الحقيقي للأداء . وفي هذه الحالة تتجمع كل التقديرات في منتصف المقياس.

التمركز (Contrality) :

أحد مصادر القوة للفرد أو الجماعة ويتعلق بأهمية إحدى الوحدات بالنسبة للآخرات .

التكيف التقليدي (Classical Conditioning) :

تعلم أو اكتساب عادة من العادات (ارتباط بين المنبه والاستجابة) عن طريق الربط بين منبه طبيعي وآخر شرطى .

النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات (Classical Decision Theory) :

اتخاذ القرارات على أساس معايير محددة تركز على تحقيق الحد الأقصى لأهداف محددة سلفا باختيار البديل الذي يحقق أكبر قدر من النتائج المتوقعة.

النظرية التقليدية للتصميم (Classical Design Theory) :

للدخل النظري الذي يستند على نهج الإدارة العلمية ومبادئ الليبر وقراطية في التصميم.

السلطة القسرية (Coercive Power) :

التأثير على الآخرين الناتج عن الخوف.

النظرية الإدراكية (Cognitive Theory) :

أحد الأساليب النفسية القديمة الذي ينص على أن السلوك لا يحدث تبعا للنتائج والكافآت والتعصيم، بل يرتبط أكثر بالمعتقدات والتوقعات المستقبلية للشخص.

التماسك (Cohesiveness) :

التقارب والاتجاهات والأنماط السلوكية ومستويات الأداء المشتركة بين أعضاء الجماعة.

الإتصال (Communication) :

العملية التي يتم بموجبها نقل وتبادل المعلومات .

عوائق الإتصال (Communication Barriers) :

مجموعة من العوامل تعوق وتؤثر على مضمون المعلومات للتبالة في عملية الإتصال . ويتضمن ذلك تعريف المضمون بسبب غلوص المنطقى، والادراك الانتقائى، والشكليات اللغوية، والتوقيت، والكلم للهلل من للمعلومات .

النظام التوعوى فى عملية اتخاذ القرارات (Compensatory Decision Process) :

أحد الأسس فى نظرية معالجة للمعلومات حيث يضع متخذ القرار قيمة عالية لأحد معايير اتخاذ القرار لوازنة أو معادلة القيمة المنخفضة لمعيار آخر .

الكفاءة (Competence) :

القدرة على الأداء بصورة مرضية .

المواكبة (Compliance) :

وهى رضوخ الشخص لمحاولات التأثير من قبل شخص آخر ليحصل على مكافأة أو يتجنب العقاب .

حل الصراع عن طريق المواجهة (Confrontation Conflict Resolution) :

أحد الاستراتيجيات التي تركز على مصادر الصراع وتسمى إلى معالجته عن طريق اتخاذ بعض الاجراءات، مثل : تبادل الموظفين، واتخاذ أهداف أسمي، أو عن طريق حل المشكلات .

القاعدة للوحدة لاتخاذ القرارات (Conjunctive Decision Rule) :

أحد أسس معالجة المعلومات، يقوم متخذ القرار بتحديد أدنى المستويات المقبولة لمعايير عديدة لاتخاذ القرارات، بحيث يحقق البديل المختار المستوى المقبول لكل المعايير

مراعاة الآخر ين (Consideration) :

نمط سلوكي للفرد، يؤكد قبول أفكار وآراء الآخرين وللأمانة بالاهتمام بمصلحة الرؤوسين .

التساقى والتمبات (Consistency) :

أحد أسس الموضوعية في تقويم الأداء الذى يقضى باتفاق النماذج المختلفة للاستخدمة في تقويم أداء نفس الموظف أو للمؤمنين من حيث تقديرات كفاية الأداء .

التقويمات المفسدة (Contaminated Appraisal) :

تقويمات الأداء التي تتضمن عناصر أو جوانب لا تتعلق أو تتعلق بالأداء في الوظيفة .

نظريات المحتوى في الدافعية (Content Motivation Theories) :

تلك النظريات التي تركز على العناصر الكامنة في الشخص والتي تدفع وتثير وتنشط السلوك أو تمنعه .

الدخل للموظفى في التصميم (Contingency design Approach) :

محاولة معرفة العلاقات المتبادلة داخل وبين النظم الفرعية في المنظمة، إلى جانب العلاقات للتبالة بين المنظمة وبيئاتها . و يؤكد هذا الدخل الطبيعة للتغيرة وللتعددية الجوانب للمنظمات، و يحاول توضيح الكيفية التي تعمل بها المنظمات في ظروف مختلفة وفي مواقف معينة .

طريقة الأحداث الجوهرية (Critical Incident Method) :

أحد أساليب تحليل الوظائف يسمى إلى دراسة الوظيفة على أساس أنماط سلوكية، أو الأفعال محددة ومعروفة لازمة لأداء الوظيفة . يستخدم هذا الأسلوب لاستنباط الجوانب الأساسية في أداء الوظيفة لتضمينها في مقاييس تقدير الأداء المبنية على أسس سلوكية .

نمق الإتصال والضبطى الدوافع (Cybernetic Motive Process) :

أحد الأنماط الدافعية إلى السلوك من خلال مقارنة الفرد لمعلومات وأردة من البيئة بالمعايير الذاتية أو للأخلاقية للمنظمة . و يمثل المفهوم الأساسى لذلك في أن التباين بين المعيار المحدد والمعلومات الواردة من البيئة يعمل كمحرك للسلوك .

جمع البيانات (Data Collection) :

الطريقة المستخدمة في ملاحظة الظواهر ذات الأهمية بالنسبة لباحثي العلوم السلوكية وللمديرين . وتتمثل الطرق الشائعة الاستخدام في جمع البيانات في اللقائات الشخصية، والاستبيانات، وملاحظة المشاركين في التجربة أو البحث، وللقائيس غير المنظورة .

اتخاذ القرارات (Decision Making) :

الاختيار بين عدة بدائل مناسبة بعد دراسة كافة النتائج التي قد ترتب على القرار للتخذ، والاحتمالات المرتبطة بتلك النتائج، والقيم الاحتمالية لكل بديل ونتيجته .

اتخاذ قرار بمستوى الأداء (Decision to Perform) :

تحديد مستوى الأداء الذي يختاره الموظفون .

قرار الاستمرار في الوظيفة (Decision to Stay) :

القرار الذي يتخذه العاملون فيما يتعلق بترك العمل بالمنظمة أو الاستمرار فيه . فـلـموظفون الذين يتركون العمل بالمنظمة يزيدون من نسبة دوران العمل في المنظمة .

المدافع (Defender) :

أحد الاستراتيجيات الاتحاذية المتعلقة بصيانة وحماية النشاطات التي تؤديها المنظمة بصورة حسنة، وتعرف أيضا «بالذود عن الحمى» .

التقويمات الضعيفة (Deficient Appraisals) :

تقويمات الأداء التي لا تتضمن كل أبعاد وجوانب الأداء في الوظيفة .

معالجة الصراع بتهدئة الموقف (Defusion Conflict Resolution) :

استراتيجية تهدف إلى كسب الوقت ومعالجة الصراع بين الجماعات حينما يصبح الوضع أقل انفعالا وتقل حدة الصراع .

طريقة دلفي (Delphi Technique) :

أسلوب جماعي لاتخاذ القرارات يماثل الأسلوب الجماعي التقليدي في اتخاذ القرارات، إلا أن أفراد الجماعة منفصلون عن بعضهم (فردى) .

التجميع (Departmentalisation) :

تجميع الوظائف في وحدات أو إدارات محددة .

العمليات التشخيصية (Diagnostic Activities) :

تلقى الحقائق أو جمع البيانات لكشف ما يجري في الوحدة أو للمنظمة .

التمييز أو التفاضل (Differentiation) :

تقسيم النظم الهرمية للمنظمة إلى أجزاء يضم كل جزء منها أفرادا باتجاهات معينة و يتبعون أنماطا سلوكية معينة و يتجهون إلى التخصص في مجال معين .

القاعدة المفرقة في اتخاذ القرارات (Disjunctive Decision Rule) :

إحدى طرق معالجة المعلومات ، يقوم متخذ القرار بفحص معايير اتخاذ القرارات للوصول إلى إحدى الخصائص البارزة، بحيث يتم اختيار البديل الذي يتضمن هذه الخاصية البارزة .

الدافع (Drive) :

الحاجة أو الدافع الذي يحرك و يساعد على استمرار سلوك معين أو سلسلة من التصرفات .

التعصب (Dogmatism) :

أحد أبعاد الشخصية التي تتصف بالتعصب في الرأي .

الأزواج العاملون (Dual - Career Couple) :

الزوج والزوجة اللذان يعملان مقررئين في مهنة أو وظائف .

الجهد (Effort) :

الجانب الدافعي للسلوك، فحينما يتحد الجهد مع القدرة ينتج السلوك. والجهد هو مقدار الطاقة أو القوة التي يبذلها الفرد في أداء عمل معين. ويتأثر مقدار الجهد بقوة الدوافع أو الحاجات لدى الفرد.

القائد الطبيعي (Emergent Leader) :

وهو الشخص الذي يبرز من بين أعضاء الجماعة ليتولى قيادها كقائد غير رسمي.

الغموض البيئي (Environmental Uncertainty) :

درجة التعقيد ومعدل التخير في البيئة الخارجية للمنظمة.

نظرية العدالة في الدافعية (Equity theory of Motivation) :

النظرية التي تركز على التناقضات التي تنتج عن مقارنة نسبة المردود والجهد لأحد الأشخاص مع شخص مرجعي.

نظرية الجقاء والانتماء والتقدم في الدافعية (ERG Theory of Motivation) :

نظرية لتصنيف الحاجات حسب عوامل الجقاء والانتماء أو التطور.

مبدأ الاستثناء (Exception Theory) :

استراتيجية لاختزال المعلومات الزائدة في قنوات الاتصال الرأسية. و وفق هذا المبدأ، يقتصر اهتمام الإدارة العليا فقط بالمعلومات ذات الأهمية بالنسبة للعمليات.

التوقع (Expectancy) :

الاعتقاد باحتمال حدوث ناتج معين عند اتباع تصرف محدد.

نظرية التوقع (Expectancy Theory) :

نظرية تنص على أن الفرد سيختار أحد المردودات على أساس مدى ارتباط اختياره لنواتج المرتبة الثانية (المكافآت). وتعتمد التصرّفات المخفّرة على قوة أو قيمة الناتج والاحتمال المدرك بين نواتج المرتبة الأولى والثانية.

المسلطة التخصصية (Expert Power) :

وهي قدرة التأثير المبنيّة على المهارة أو الخبرة أو المعرفة.

الصحة الخارجية لتصميم البحث (External Validity of a research design) :

يشير هذا النوع من الصحة إلى أن نتائج الدراسة تمثل واقع الدراسة ويمكن تعميمها على الظروف المماثلة.

الانطفاء/الانتهاء (Extinction) :

انحسار السلوك غير المرغوب فيه لغياب التعزيز.

المكافآت الخارجية (Extrinsic Rewards) :

للمكافآت التي يتلقاها الفرد من مصادر أخرى بخلاف الوظيفة. وتتضمن الراتب والاشراف والترقيات والاجازات وعلاقات الصداقة والنتائج الأخرى التي لا ترتبط بالوظيفة نفسها.

الإجهاد (Fatigue) :

تأثير على السلوك ينتج عن التعب، وهو تأثير مؤقت (في مقابل تأثير التعلم) يزول بعد قسط من الراحة.

(الظروف) المواتية (Favorableness) :

الوضع المريح من حيث الجو العام للجماعة وتنظيم المهام، وموقع السلطة (بالنسبة للقائد)، الذي يدعم قدرة القائد على التأثير على المرؤوسين.

التغذية العكسية (Food back) :

المعرفة بأداء الوظيفة التي تكتسب من الوظيفة نفسها أو من الموظفين الآخرين.

التجربة الميدانية (Field Experiment) :

دراسة ميدانية تتضمن التحكم المخطط الواعي على المتغيرات المستقلة.

الدراسة الميدانية (Field Study) :

الدراسة التي تتضمن ملاحظة المتغيرات أو الناس في أوضاع حقيقية .

الغزايا الإضافية (Fringe benefits) :

مكافآت تمنح للموظف علاوة على أجره أو راتبه . وتشمل الإجازات (الدفعوة الأجر) ، ومساهمات التقاعد ، وأسعار الخصم وأي مكافآت أخرى بخلاف الراتب .

الجماعة الوظيفية (Functional Group) :

جماعة عمل يتم تحديدها وتعيينها وفق هيكل المنظمة .

وظائف الاتصال (Functions of Communication) :

الانفعال (التعبير عن الأحاسيس) ، والدافعية (توفير وسيلة لتوجيه السلوك والأداء والتأثير عليهما) ، والمعلومات (توفير المعلومات الدقيقة اللازمة لاتخاذ القرارات) ، والرقابة (مراجعة العمليات والتحكم فيها) .

مقاسمة الأرباح (المكاسب) (Gain Sharing) :

أحد مداخل التطوير التنظيمي صمم لدمج برامج تطوير الكفاءة الإنتاجية في نظام الحوافز في المنظمة ، حيث يتم تقسيم العائد من مقترحات زيادة الإنتاجية التي يقدمها العاملون بين الأرباح ومكافآت العاملين .

أعراض التكيف العام (General Adaptation Syndrome) :

نظرية قدمها هانز سلي تصور الاستجابات البدنية النفسية للضغط على أساس أنها تتكون من ثلاث مراحل متميزة : الانذار بالخطر ، والمقاومة ، والانهك .

توجه الأهداف (Goal Orientation) :

أهداف معينة (تفنية اقتصادية أو السوق أو المعرفة) تمثل موضع الاهتمام الأساسي للأفراد والجماعات .

وضع الأهداف (Goal Setting) :

ظاهرة أساسية تتميز بتأثيرها على نجاح أو فاعلية أي برنامج للحوافز . ولدفع الأداء عن طريق الحوافز ، لا بد من قبول العاملين أنفسهم للأهداف المقررة لمهمة من المهام ، أو قياسهم بوضع الأهداف بأنفسهم .

تعاقب الأهداف (Goal Succession) :

التغيير في الأهداف الذي يحدث نتيجة للجهد المخطط الواعي الذي تبذله الإدارة في تحويل مسار نشاطات المنظمة .

الأهداف (Goals) :

الأهداف -عمل المستوى التنظيمي- هي الأحوال المرغوب فيها والتي يسعى النظام إلى تحقيقها عن طريق التخطيط لها وتنظيمها ومراقبتها . ويقوم بوضعها الأفراد أو الجماعات داخل التنظيم .

الكرمة (Gratification) :

لقد أدرج يستخدم بمعنى شبكات الاتصال غير الرسمية الموازية لشبكات الاتصال الرسمية داخل المنظمة .

الجماعة (Group) :

شخصان أو أكثر بينهم علاقة متبادلة يتفاعلون مع بعضهم لتحقيق هدف أو غاية مشتركة .

تكوين الجماعة (Group Composition) :

تجاهس أو تناظر الجماعة النسبي القائم على أساس الخصائص الفردية لأعضائها .

القرار الجماعي (Group Decision) :

القرار الذي يتخذ بمشاركة أعضاء الجماعة . ولا بد من أن تؤخذ التفاعلات بين أفراد الجماعة في الاعتبار في عملية اتخاذ القرار . علاوة على ذلك ، تسمح عملية اتخاذ القرار الجماعي بإمكانية النظر في التعارض بين الأهداف عند اتخاذ القرار .

تطور الجماعة (Group Development) :

سلسلة من المراحل التي تمر بها أغلب الجماعات بمرور الزمن (وهذه المراحل هي التكيف، وحل المشكلات الداخلية، والنمو والانتاجية، والتقويم والرقابة).

أبعاد الجماعة (Group Dimensions) :

الأبعاد البارزة لنشاط الجماعة (فردية، وموقفية، وتطور الجماعة) ذات الأثر على أداء الجماعة.

معايير الجماعة (Group Norms) :

معايير السلوك المقررة بواسطة الجماعة والتي توضح النمط السلوكي المقبول لأفرادها.

التفكير الجمعي (Group Think) :

رد الفعل الدفاعي للجماعة الذي يضعف القرارات الجماعية.

العادة (Habit) :

(نظر استجابة المثير).

أثر الهالة (Halo Effect) :

خطأ إدراكي يحدث حينما يعجز المقوم عن تقويم الجوانب المختلفة للأداء مستقلة عن بعضها.

التماثل (Identification) :

سلوك الشخص وفق الطريقة التي يحددها شخص آخر بفرض ترسيخ أو استمرار علاقة مرضية بينهما.

الحافز (Incentive) :

نوع من الدوافع يركز على الحدث أو النتيجة ذات التأثير الإيجابي بالنسبة للفرد . فالحوافز هي النتائج التي يتجه السلوك نحوها .

برنامج الحوافز (Incentive Plan) :

برنامج للمكافآت يسمى إلى ربط الأجر بالأداء مباشرة . ومن أمثلة ذلك، الأجر بالقطعة والعمولة على المبيعات .

القرارات الفردية والتنظيمية (Individual Vs. Institutional decisions) :

تتخذ القرارات التنظيمية بصورة متكررة مما يسمح بتراكم المعلومات الصحيحة المتعلقة باحتمالات حدوث الوقائع . زيادة على ذلك، من الممكن أن تتحمل المنظمة الخسارة لدى قصير . وبالتالي يمكنها اتباع قانون الاحتمالية في اتخاذ القرارات . فيما ينطبق العكس على القرارات الفردية؛ حيث تتخذ في فترات متباعدة بدون توافر مقدار كبير من المعلومات وبدون القدرة على تحمل الخسارة . وفي مثل هذه الظروف تستخدم أسس الاحتمالية في اتخاذ القرارات .

التضخم (Inflation) :

تضاؤل الدخل الحقيقي بسبب ارتفاع الأسعار . و يفرض التضخم ضغوطا على سياسة الحوافز بالمنظمة.

متطلبات تدفق المعلومات (Information Flow Requirements) :

كمية ونوعية المعلومات التي يتعين تبادلها بين الجماعات المتفاعلة لضمان أداء الجماعات .

الافراط في كمية المعلومات (Information Overload) :

الحالة التي تتدفق فيها المعلومات بكميات تتجاوز الحاجة من خلال قنوات الاتصال . و يؤدي مثل هذا الوضع إلى إغفال المعلومات ذات الأهمية المحتملة .

سلطة المعلومات (Information Power) :

القدرة على التأثير المستمدة من القدرة على التحكم في تدفق المعلومات في المنظمة أو الوحدات الفرعية.

معالجة المعلومات ورسم السياسات (Information Processing and Policy Capturing) :

دراسة الطرق التي يعنى بها الأفراد والجماعات بالمعلومات و يستخدمونها في اتخاذ القرارات .

معايير المعلومات (Information Standards) :

المعيار الذاتية للأفراد المتعلقة بالعلاقات بين الأحداث .

البنية الابتدائية (Initiating Structure) :

سلوك القائد الذي يركز على صياغة المهام وتوزيع الأعمال وتوفير تغذية عكسية.

نظرية الغريزة (Instinct Theory) :

أحد المداخل النفسية القديمة للدافعية ارتبطت بفرويد وجيمس وماكدوقال، وتقول بأن السلوك نتائج لغرائز الإنسان (وهي نزعة ذاتية موروثة نحو أنماط سلوكية وأفعال معينة) أكثر من أنها نشاطات واعية وهادفة ورشيدة.

السلوك الغريزي والمكتسب (Instinctive Vs. learned behavior) :

التمييز بين التصرفات الغريزية (الفطرية) في مقابل الأخرى المكتسبة بمرور الزمن.

التكيف الإجراءي (Instrumental Conditioning) :

(انظر التكيف الإجرائي).

الإجرائية (Instrumentality) :

العلاقة بين نتائج المستوى الأول والثاني.

التكامل (Integration) :

درجة التعاون المطلوب بين الإدارات لتحقيق التكامل بين الجهود استجابة لمتطلبات البيئة.

متطلبات التفاعل (Interaction Requirements) :

عدد ونوعية وتنوع الأفراد المشاركين في نشاطات الجماعات.

الاعتماد المتبادل (Interdependence) :

درجة اعتماد مجموعتين أو أكثر على بعضها بعضا في أداء العمل أو تحقيق النتائج.

جماعات المصلحة (Interest Groups) :

جماعات غير رسمية تنشأ لوجود بعض الخصائص أو المصالح المشتركة. وحيثما تضعف المصلحة، عموما، تتدهل المجموعة.

الصراع بين الجماعات (Intergroup Conflict) :

النزاع الذي ينشأ بين مجموعتين أو أكثر.

استراتيجيات إدارة الجماعات (Intergroup Management Strategies) :

لإدارة وتوجيه نشاط الجماعات، تتخذ المنظمات استراتيجيات عديدة (اللوائح، الترتيب الهرمي للسلطة، التخطيط، أدوار الاتصال واللجان الخاصة، وفرق العمل أو إدارات التكامل). وتتطلب كل منها قدرا من الالتزام والموارد.

سلطة الجماعات (Intergroup Power) :

درجة التأثير والاعتماد بين مجموعتين أو أكثر.

الصحة الداخلية لظنار البحث (Internal Validity of a research design) :

تشير إلى أن إطار البحث يختبر لفروض الدراسة و يتيح للباحث إمكانية التحكم في المتغيرات المستقلة ومصادر التعارض غير المرغوب فيها.

التذويب الاستمجا (Internalization) :

الحالة التي يصرف فيها الشخص بالطريقة التي تطبق قيمه.

التعزيز المتفرق (Interval reinforcement) :

جدول زمني للمكافآت يرتبط التعزيز بفترات زمنية محددة، ومن الممكن أن يكون هذا الجدول ثابتا أو متغيرا.

العامل الوسيط (Intervening Factor) :

أي عامل أو خاصية للفرد أو الجماعة أو المنظمة تؤثر في فاعلية سياسة أو تصرفات الإدارة في الأداء.

عمق التدخل (Intervention depth) :

مدى النشاط المخطط والمنظم الذي يقوم به العاملون في المنظمة أو وكيل تغيير خارجي يرتبط بالمنظمة.

المكافآت الداخلية (Intrinsic rewards) :

المكافآت المرتبطة بالوظيفة نفسها مثل أداء عمل ذي معنى، وأداء أعمال متكاملة، والاطلاع على المنتج النهائي، وتنوع الخبرات وأداء نشاطات بارزة للبيان وتلقى معلومات عكسية عن نتائج العمل.

الوظيفة (Job) :

مجموعة من المهام المتجانسة يؤدي تحقيقها إلى خدمة أغراض باقية وثابتة بالنسبة للمنظمة .

التحليل الوظيفي (Job Analysis) :

دراسة منظمة للوظائف تحاول الكشف عن الأبعاد الرئيسية لمهام الوظيفة وما تتطلبه الوظيفة من أنماط سلوكية ومؤهلات من قبل الموظف .

محتوى الوظيفة (Job Content) :

العناصر التي تحدد نشاطات أو مهام معينة للوظيفة .

دينامية الوظيفة (Job dynamics) :

العوامل المؤقتة المحيطة بمهام الوظيفة التي يتعين أخذها في الاعتبار لتحديد الوظيفة بصورة مناسبة .

التوسع الوظيفي (Job enlargement) :

أحد استراتيجيات تصميم الوظائف يتضمن التوسع في مدى وظيفة الفرد أفقياً مما يزيد من الأعمال التي يؤديها .

الإثراء الوظيفي (Job enrichment) :

أحد استراتيجيات تصميم الوظائف، يقوم على أساس نظرية عوامل التحفيز والعوامل الصحية، تسعى إلى تحسين الأداء والرضا بتوفير مزيد من التحدي والمسؤولية والسلطة والتقدير .

تقويم الوظائف (Job Evaluation) :

أحد الطرق التي ترمي إلى تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة بالنسبة للمنظمة حتى يمكن وضع أساس للمعدلات النسبية للأجور في المنظمة . وهو أيضاً أحد الطرق الرئيسية لوضع سياسة للحوافز.

مهام الوظيفة (Job Functions) :

المتطلبات العامة للوظيفة وطرق أدائها .

التناوب الوظيفي (Job rotation) :

أحد استراتيجيات تصميم الوظائف التي تتضمن نقل الموظف من عمل إلى آخر، خلال فترة من الزمن للتقليل من الملل والسأم .

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) :

إحساس الفرد بالتقدير لعنصر معين في مكان العمل .

التخصص الوظيفي (Job Specialization) :

تقسيم العمل أو مهام الوظيفة إلى أعمال متخصصة ومقسمة وبسيطة ووضعها في وحدات معينة . يركز شاغل الوظيفة (المتخصصة) على تلك المهام المعنية المرتبطة بالوظيفة .

ضغوط العمل (Job Stress) :

شعور بالأحباط والقلق لدى الفرد يرتبط بوظيفة معينة أو مواقف تتعلق بالمنظمة .

التجارب المختبرية (Laboratory experiments) :

تجربة تجرى في ظروف أعدت لدراسة بعض المتغيرات أو إحدى الخصائص السلوكية .

التعلم (Learning) :

تغيير ثابت نسبياً يحدث كنتيجة للتجربة . و يجب تمييز التعلم من العوامل الأخرى التي تؤدي إلى إحداث تغييرات في السلوك بما في ذلك الإرماق والتضج .

السلطة الشرعية (Legitimate Power) :

القدرة على التأثير على أساس موقع القائد في المنظمة.

التساهل (Leniency) :

أحد الأخطاء التي ترتبط في الغالب، بطرق تقدير الأداء التقليدية، و ينشأ حينما يضع المقوم تقديرات مماثلة لمجموعة من العاملين دون أن تكون هذه التقديرات ممثلة للتوزيع الحقيقي للأداء، وفي هذه الحالة تتجمع كل التقديرات في أعلى المقياس.

مستوى التحليل النظري (Level of abstraction) :

يشير ذلك، في تقويم الأداء، إلى مشكلة تحديد مستوى للتحليل عند وضع معايير الأداء، فقد ينظر المرء، في مستوى التحليل الأول، إلى أنماط سلوكية معينة للعاملين فرادى، فيما يأخذ في اعتباره نتائج الأداء لمجموعة من العاملين في مستوى التحليل الأوسط أما في المستوى النهائي للتحليل، فقد ينظر المرء إلى تحقيق أهداف كل الأقسام أو المنظمة ككل.

مركز التحكم (Locus of Control) :

أحد أبعاد الشخصية التي تتميز بالمعتقدات المتعلقة بتأثير الفرد أو تحكمه في الأحداث. فالأنماط ذات الدرجة العالية من التحكم الذاتي تعتقد أنها تملك قدرا كبيرا من التحكم في الأحداث، بينما تعتقد الأنماط ذات التحكم الخارجى بأن تأثيرهم قليل أو معدوم.

الدراسة الشاملة للمنظمة (Macro Study of the Organization) :

تحليل التصميم التنظيمي والنمو العام في المنظمة وعملياتها - أى التركيز على الصورة الشاملة للمنظمة.

الإدارة بالأهداف (Management by Objectives) :

نظام يقوم فيه الرئيس والمؤرؤس أو مجموعة من المؤرؤسين بتحديد ووضع أهداف مشتركة.

نشاطات الشبكة الإدارية (Managerial Grid Activities) ::

برنامج شامل للمنظمة يجرى تنفيذه في ست مراحل لترقية مهارات المديرين، وقدراتهم القيادية، والعمل الجماعى، ووضع الأهداف، ومتابعة ورصد النتائج داخل المنظمة.

التنظيم المصفوفة (Marris design) :

التصميم الذى يشمل المقومات الرقابية للتنظيم الوظيفى ومزايا التكيف للتنظيم حسب المنتج. و يوجد هذا التنظيم، عادة، في المنظمات التي تحتوى على عدد من المشروعات والبرامج أو فرق العمل. و يتمتع مدير المشروعات في هذا التنظيم بسلطة الاشراف على المديرين التنفيذيين وتحويلهم.

المنظمات الميكانيكية (Mechanistic Organizations) :

المنظمات ذات المهام المتخصصة، ونظم السلطة الثابتة وقنوات الاتصال من أعلى إلى أسفل، وحل النزاع عن طريق الرؤساء العلون.

الإرشاد والنصح (Mentoring) :

العملية التي يتم فيها مساعدة أحد المديرين الصغار (التابع) بواسطة أحد المديرين الكبار من ذوى التجربة حيث يتعلم الاوّل من تجربته مع المرشد.

الدراسة الجزئية للمنظمة (Micro - Study of the Organization) :

تحليل مهام الوظيفة وتصميمها.

نظرية عوامل الدافعية والعوامل الصحية (Motivator-hygiene theory) :

النظرية التي تحدد عاملين أساسيين :عوامل الدافعية والعوامل الصحية. فالعوامل الصحية (مثل الراتب والأمان الوظيفى وظروف العمل وفخلافها) تخفف من الشعور بعدم الرضا لكنها غير دافعة، فيما تزيد عوامل الدافعية (مثل الوظيفة التي تتحدى القدرات، والتطوير الذاتى والتقدير وغيرها) الرضا وبالتالي تؤثر في مستوى الدافعية.

الدوافع (Motives) :

العوامل الداخلية التي تؤثر في التصرفات أو الأنماط السلوكية للملاحظة في مجال العمل. وتتخذ الدوافع صيغاً عديدة بعضها مادية (مثل

الحاجة للطعام)، وبعض آخر نفسى (مثل الرغبة فى الانتماء). لا يمكن ملاحظة الدوافع بصورة مباشرة و يستدل على وجودها من الأنماط السلوكية الملحوظة.

تطور الحاجات (Need Development) :
ظاهرة تغير حاجات العمل خلال فترة الحياة العملية للموظف.

نظرية تدرج الحاجات (Need hierarchy theory) :
النظرية التى تقول بأن الناس يدفعون للعمل بسبب الحاجات، وأن وجود الحاجة يعمل كعامل دافع للسلوك.

شكل الحاجات (Need Profile) :
الترتيب المتفرد للحاجات التى تظهر فى حياة الموظف الفرد.

الحاجة للمعرفة (Need to Know) :
مبدأ لتقليل الحكم الفائض من المعلومات فى قنوات الاتصال الرأسية. ووفق هذا المبدأ، فإن الاتصالات إلى أسفل تنحصر فى قيام موظفى المستويات الدنيا بأداء أعمالهم فقط.

الحاجات (Needs) :
الأنص الذى يحسه الفرد فى وقت معين.

التعزيز السلبى (Negative reinforcement) :
طريقة للإبتعاد عن مثير غير مرغوب فيه تال لسلوك مطلوب.
الطريقة الجماعية الاسمية (Nominal group technique) :
إحدى طرق اتخاذ القرار الجماعى يتم فيها تجميع قرارات الأعضاء بطريقة منظمة لاتخاذ القرارات (أنظر طريقة دلفى).

التكييف الإجرائى (Operant Conditioning) :
مدخل للدايفية يركز على العلاقة بين المثير والاستجابة والمكافأة.

المظلمات العضوية (Organic Organizations) :
المظلمات التى يقل فيها التخصص الوظيفى، وتزيد فيها درجة التفاعل بين الرئيس والرؤوس، ويتوافر فيها قدر من الاستقلالية للرؤوسين، وجواملكم لاتخاذ القرارات بواسطة الرؤساء والرؤوسين.

الجو المظلمى (Organizational Climate) :
مجموعة من خصائص بيئة العمل، تتعلق بمنظمة معينة، يمكن تقو بمها على أساس أسلوب تعامل المنظمة مع عملها و بيئتها الاجتماعية و بيئة العمل فيها.

الثقافة التنظيمية (Organizational Culture) :
العلاقات، والاستراتيجيات، والقيم، والمعتقدات، والتوقعات، والاتجاهات، والسمات التى تربط المنظمة، و يشترك فيها كل العاملين بها.

التطوير التنظيمى (Organizational development) :
استخدام المعارف والأساليب المستمدة من العلوم السلوكية لزيادة الفعالية التنظيمية من خلال التكامل بين الحاجات الفردية للنمو والتطوير وأهداف المنظمة.

المظلمات (Organisations) :
نظم تتفاعل مع البيئة وتبهرء جوا ملائما يتيح للأفراد والجماعات التفاعل. و يتم تنظيمها أيضا لتمو يل الدخلات باستخدام وسائل تقنية وتحقيق أهداف معينة.

المردود (Output) :
النتيجة النهائية لسلسلة عملية تحو يل الدخلات فى المنظمة، وقد تكون منتجات أو خدمات أو حتى الشهرة.

نظرية الممار والهدف للقيادة (Path-Goal Leadership theory) :

إحدى نظريات القيادة التي تؤكد على تأثير القيادة على أهداف المرووس والطرق التي تفضى إلى تحقيق تلك الأهداف.

سرية الأجر (Pay Secrecy) :

إحدى السياسات التي تتبعها الإدارة وتتعلق بعدم إفشاء أو نشر رواتب الأفراد العاملين.

مدخل تغيير الأفراد (People Change approaches) :

تغيير الاتجاهات والدافعية والمهارات السلوكية عن طريق أساليب مختلفة، مثل: البرامج التدريبية، وأساليب الاختيار، وأساليب تقويم الأداء.

الإدراك (Perception) :

عملية انتباه الأفراد للمثيرات الواردة وترجمتها إلى رسائل تفيد الاستجابة المناسبة.

الأداء (Performance) :

المقياس الرئيس التابع أو الذى يتم التنبؤ به في الإطار الذى نستخدمه، و يصلح كوسيلة للحكم على فعالية الأفراد.

أبعاد الأداء (Performance dimensions) :

أسس إصدار تقديرات لتقويم الأداء تتضمن جوانب ومهام ونتائج محددة تبنى على أساسها تقديرات تقويم أداء الأفراد والجماعات.

تقويم الأداء (Performance evaluation) :

الطريقة التى تحصل بها المنظمة على معلومات مرتكزة حول فعالية العاملين كأفراد وجماعات، وتقوم بوظيفة المراجعة والرقابة في المنظمة.

الشخصية (Personality) :

مجموع الخصائص أو العناصر البشرية التى تحدد أو تصف أو تميز الشخص. وتشمل عناصر: الشخصية، والذكاء، والاهتمامات، والقيم، والمعتقدات، والقرى العقلية. وتظهر فائمة تصنيف الشخصية فقطبالقدر الذى تستطيع به التنبؤ بالسلوك.

مقياس الشخصية (Personality measure) :

أى طريقة تستخدم في تقويم الشخص على أساس مجموعة متنوعة من الخصائص البشرية. ومن الطرق المستخدمة كثيرا التقرير الذاتى. ومن أمثلة ذلك: البيان التفصيلى للشخصية المتعددة الأبعاد في منيسوتا، وبيان الشخصية في كاليفورنيا، وسجل كودر. ونوع آخر لمقياس التقرير الذاتى يتمثل في الأسلوب الإسقاطى، ومن أمثلته: اختبار بقعة الحبر، والاختبار الانتراكى للموضوع. ويتضمن النوع الثالث لمقياس الشخصية قيام شخص آخر بتقويم أحد الأفراد على أساس مجموعة متسلسلة من الأبعاد. أخيرا حاول المحللون تقويم الشخصية من خلال الملاحظة المباشرة لسلوك الفرد.

هيكل الشخصية (Personality Structure) :

مجموعة أو صورة جانبية للخصائص البشرية التى تصف الفرد وتجعله متفردا.

الانتشار (Pervasiveness) :

مدى انتشار ثقافة المنظمة بين العاملين.

مراحل الاستقوار (Plateaus) :

المفترات التى لا تكتسب فيها معارف جديدة في عملية التعلم.

التعزيز الإيجابى (Positive reinforcement) :

تقديم مكافآت بكميات إيجابية، اعتمادا على الأداء الجيد، لدمج السلوك المرغوب فيه مستقبلا.

الدوافع الأولية والثانوية (Primary vs. secondary motives) :

التمييز بين الدوافع الغريزية (الفطرية) والأخرى المكتسبة بمرور الزمن عن طريق التعلم.

تدخل السلوك السابق (Proactive inhibition) :

الحالة التى يتدخل فيها السلوك المكتسب سابقا عند تعلم نمطسلوكى جديد و يمنع تعلمه.

نظريات النسق الدافعية (Process motivation theories) :

النظريات التي توضح كيفية تنشيط وإثارة السلوك أو توقفه .

المستكشف (Prospector) :

أحد الاستراتيجيات الانتلافة التي تركز على المجال الابداعي ، أو التوسع في المجال نفسه .

العقاب (Punishment) :

تطبيق جزاءات ، اعتمادا على الأداء الضعيف ، للقضاء على السلوك غير المرغوب فيه مستقبلا .

حلقات الجودة (Quality circles) :

جماعات من العاملين تكون داخل الجماعة الواحدة أو من عدة جماعات - لحل المشكلات التنظيمية عن طريق المشاركة .

نشاطات تحسين بيئة العمل (Quality of Work-life activities) :

سلسلة من التدخلات التنظيمية يقصد بها تحسين ظروف مكان العمل .

الترتيب (Ranking) :

أحد طرق تقويم الأداء يطلب فيه من المقوم ترتيب مجموعة من العاملين تنازليا على أساس أدائهم .

التقدير (Rating) :

طريقة تقليدية لتقويم الأداء يطلب فيها من المقوم تقويم الأداء على أساس مقدار أو مؤشر موحد ، وعادة ما يتضمن التقدير استخدام مقاييس تقديرية شاملة .

التعزيز النصبي (Ratio reinforcement) :

جدول للمكافآت يربط التعزيز بالأفعال أو التصرفات مباشرة . و يمكن أن يكون هذا الجدول ثابتا أو متغيرا .

المفاعل (Reactor) :

أحد الاستراتيجيات الانتلافة التي تستلزم تغيير مجال التركيز في نشاطات المنظمة ، ويرتبط ذلك - أحيانا - بالنشاط السياسي .

القوة المرجعية (Referent Power) :

القدرة على التأثير المستندة على الارتباط بشخص قوى .

جدول التعزيز (Reinforcement Schedule) :

توقيت أو جدولة المكافآت .

نظرية التعزيز (Reinforcement Theory) :

أحد مداخل الدافعية الذي يقوم بدراسة العوامل التي تعمل على تنشيط وتوجيه وترسيخ السلوك .

عامل التعزيز أو المكافأة (Reinforcer or reward) :

الحدث أو التأثير الذي يتبع عملا أو تصرفا ما ، ويقلل من الحاجة الدافعة للفعل ، ويقوى العادة التي أدت إلى الفعل بداية .

العلاقات (Relationships) :

العناصر المشتركة بين الأشخاص المرتبطة بوظيفة الفرد .

الموثوقية (Reliability) :

خاصية القياس أى أسلوب لتقويم الأداء يستلزم أن يتم جمع المعلومات المتعلقة بالأداء بطريقة متوازنة ومنظمة . فالوثوقية لازمة وشرط أساسى للصحة .

أسس توزيع الحوافز (Reward bases) :

الطرق المختلفة لتوزيع الحوافز في المنظمات . وقد كانت العدالة ، والمساواة ، والقوة ، والحاجات ، أسسا لتوزيع الحوافز في أوقات مختلفة ، إلا أن الإدارة تواجه مشكلة حينما تتعارض هذه الأسس مع وضع سياسة للحوافز في المنظمة .

سياسة الحوافز (Reward Policy) :

السياسة التنظيمية المتعلقة بأنواع وكميات المكافآت ، والطرق التي توزع بها في المنظمات .

قوة الحافز (Reward Power) :

القدرة على التأثير المبنية على مقدرة القائد على مكافأة الأداء الجيد .

الحوافز (Rewards) :

نتائج أو أحداث في المنظمة تشبع الحاجات المرتبطة بالعمل .

المجازفة (Risk) :

عنصر الغموض في اتخاذ القرارات .

مُزعة المجازفة (Risk Propensity) :

إحدى خصائص الشخصية المتعلقة بحب الشخص للمغامرة من عدمه .

الدور (Role) :

أنماط السلوك المتوقعة والمدركة والمؤداة للنسوبة إلى وظيفة معينة .

غموض الدور (Role ambiguity) :

عدم الوضوح في واجبات الوظيفة وسلطاتها ومسئولياتها، مما يؤدي إلى عدم التأكد والرضا .

بناء فرق لتحليل الأدوار (Role analysis team building) :

الجهود المبذولة لتوضيح توقعات ومسئوليات أدوار أعضاء الفريق . ويمكن أن يتم هذا التوضيح من خلال الاجتماعات والنقاش الجماعي .

صراع الأدوار (Role Conflict) :

حالة من التوتر تنشأ نتيجة للمطالب العديدة والتوجهات المتعارضة لفخصين أو أكثر عند أدائهم لأدوارهم، مما يؤدي إلى حالة من القلق .

تشكيل الأدوار (Role modeling) :

أحد العوامل العديدة التي يمكن أن ترسخ ثقافة المنظمة . وعموماً فإن تشكيل السلوك هو الطريقة التي يسلك بها قادة المنظمة و يعلمون بها العاملين الآخرين ليحذوا حذوهم .

العلوم (Science) :

بصفة عامة، وسيلة (الحصول على المعلومات وتنظيمها بطريقة منظمة)، وهدف (تعميد طبيعة أو أسس ما يراد دراسته) أكثر من كونها ظاهرة معينة .

الأسلوب العلمي (Scientific approach) :

طريقة تتضمن خمس خطوات : معرفة وتحديد المشكلة أو العائق أو الفكرة، ومراجعة النظرية والنموذج، ووضع الفروض، واختيار المنهجية، والملاحظات الفعلية، واختبار الفروض والتجربة .

الإدارة العلمية (Scientific management) :

جزء من أدب الإدارة ظهر خلال الفترة ١٨٩٠ - ١٩٢٠، يتضمن أفكاراً ونظريات لخصمين اهتموا بمجالات تصميم الوظائف ونظم الحوافز والاختيار والتدريب .

تدريب الخصامية (Sensitivity training) :

أحد طرق التدريب الذي يعنى بزيادة معارف الناس ووعيهم الذاتي وتأثيرهم على الآخرين .

النظريات الخوفقية للقيادة (Situational Leadership theories) :

مداخل لدراسة القيادة تركز على أهمية العوامل الموقفية (خصائص القائد والمُؤوسين، والمهام، والعوامل التنظيمية) لفعالية القائد .

الانحدار (Stoep) :

أحد الخصائص الرئيسية لمنحنى التعلم الذي يقيس سرعة التغير في السلوك بسبب المتعلم .

الكثافة الاجتماعية (Social density) :

مقياس مدى بعد أعضاء الجماعة الذين يعملون في مواقع متقاربة .

البيئة الاجتماعية (Societal environment) :

قوى خارجية تؤثر على ما يحدث داخل المنظمة، من بينها: العوامل السياسية، والاقتصادية، والتقنية، والرقابة الحكومية، والموارد.

مدخل تصميم النظم الاجتماعية الفنية (Socio-technical systems design approach) :

أحد أساليب التصميم التنظيمي الذي يسعى إلى التكامل بين النظم الفرعية التقنية والاجتماعية للمنظمة. لانشاء هيكل تنظيمي عضوي ومن يستطيع التعامل مع التنوع البيئي، و يوفر الكفاءة التنظيمية ورضا العاملين في نفس الوقت.

نطاق الإشراف (Span of control) :

عدد الرؤوسين الذين يرتبطون بالمشرّف مباشرة.

الاستعادة التلقائية (Spontaneous recovery) :

ظاهرة تحسن السلوك أو الأداء الوظيفي التلقائي الذي يحدث بعد فترة من الراحة. فالراحة، في الواقع، تبديد الآثار المصوقة للأداء.

الثبات (Stability) :

أحد جوانب الموثوقية في تقو يم الأداء، يستلزم أن تبقى المعلومات الناتجة عن أي طريقة لتقو يم الأداء ثابتة بمرور الزمن، مادام أداء الموظف دون تغيير.

المركز (Status) :

الوضع الاجتماعي داخل المجموعة يخصص على أساس الموقع في المجموعة أو الخصائص الفردية.

توافق المراكز (Status Congruence) :

الاتفاق بين أعضاء الجماعة حول مواقعهم النسبية داخل المجموعة.

التصنيف (Stereotyping) :

خطأ إدراكي يحدث حينما يكرن الشخص رأيا عن شخص آخر، على أساس أفكار أو انطباعات كونت عن المجموعة التي ينتمي إليها ذلك الشخص، وعلى ذلك يتم إغفال الفروق الفردية داخل الجماعة.

تمييز المثيرات (Stimulus discrimination) :

القدرة على معرفة الفروق بين المثيرات وتغيير السلوك وفق تلك الفروق.

تعميم المثيرات (Stimulus generalization) :

القدرة على معرفة أوجه الشبه بين المثيرات وبالتالي تحويل السلوك من مثير إلى آخر.

الاستجابة للمثير (Stimulus response) :

الوحدة الأساسية للتعلم (التعود) في نموذج: التكيف التقليدي، والاجرائي.

الاستراتيجية (Strategy) :

خطة أو بيان توجيهي ير ببطيين حالة بيئة المؤسسة ونوعية مواردها الداخلية، يصاغ بطريقة تعكس كيفية تحقيق الأهداف المقررة.

المسّط (Stress) :

تجربة ذاتية يترتب عليها اختلال نفسي أو جسدي لدى الفرد، ينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو للشخص نفسه.

اللزّمت (Seriousness) :

خطأ يرتبط بطرق تقدير الأداء التقليدية في أغلب الأحيان. و يحدث حينما يضع المقوم، خطأ، تقديرات مماثلة لمجموعة من العاملين دون أن تعكس هذه التقديرات التوزيع الحقيقي للأداء. وفي هذه الحالة تتجه كل التقديرات إلى التجمع في أدنى المقاييس.

مداخل التغيير الهيكلي (Structural Change approaches) :

التغييرات التي تجري من خلال التعليمات والإجراءات والسياسات الرسمية وإعادة التنظيم.

الإحلال (Substitutability) :

مصدر القوة يتعلق بعدم قدرة الوحدات أو الأشخاص الآخرين على الحصول على الموارد التي يملكها آخر.

نشاطات نتائج الاستبيان (Survey Feedback activities) :

النشاطات التي تركز على جمع بيانات مسحية، وإعداد خطة عمل على أساس نتائج تحليل البيانات.

التفاعل الرمزي (Symbolic Interaction) :

أحد نماذج الاتصال الذي يركز على العملية الثنائية لمعالجة الرموز (الرسائل المجردة) وترجمتها (الرسائل المترجمة). و يشير النموذج إلى عدد من الطرق التي يمكن أن تحدث تحريفاً في المعلومات المنقولة.

بيئة العمل (Task Environment) :

عوامل داخل المنظمة أو خارجية يمكن أن تؤثر على مستوى أداء الوحدة أو الجماعة.

جماعة العمل الخاصة (Task group) :

جماعة رسمية تنشأ من قبل المنظمة لإنجاز مهمة معينة.

أنواع المهام (Task Types) :

استراتيجية لتصنيف مهام الجماعة على أساس أحد ثلاثة أغراض : الإنتاج أو النقاش والتحليل أو حل المشكلات.

غموض المهام (Task Uncertainty) :

مدى ما تسببه الأحداث الداخلية أو الخارجية من عدم التأكد أو الشك في إمكانية التنبؤ بمهام العمل.

مداخل التغيير التقني (Technological Change approaches) :

تغييرات تركز على (عادة النظر في : انسياب العمل، وتصميم مكان العمل، والوصف الوظيفي، ومعايير العمل.

التقنية (Technology) :

النشاطات التي يؤديها الأفراد، والآلات، في الأطر التنظيمية باستخدام مدخلات تقنية، مثل : السلع الرأسمالية، وأساليب الإنتاج الفنية، والمعارف الإدارية وغير الإدارية.

النظرية (Theory) :

ترتيب وتنظيم العلاقات بين المتغيرات لنموذج يمثل جانباً أو جزءاً من الواقع المشاهد أو المموس.

نظرية التنافر الإدراكي (Theory of Cognitive Dissonance) :

نموذج للحكم في الدوافع قدمه لين فستنجر (L. Festinger)، ووفق هذا النموذج، تتضمن كل المثيرات الواردة معارف أو معلومات. فإذا تعارضت أو اختلفت تلك المعلومات عما يتوقعه الفرد يحدث التنافر الإدراكي، والتنافر الإدراكي يفيض بالنسبة للفرد ولكنه يحرك السلوك.

الحد (الأدنى) (Threshold) :

درجة قوة المثير اللازمة لإدراكه.

التكيف الزمني (Time Orientation) :

مدى تكيف أو توجه الأفراد أو الجماعات نحو النتائج قصيرة أو طويلة المدى.

نظرية سمات القيادة (Trait Leadership theories) :

مدائل لدراسة القيادة تسعى إلى تحديد مجموعة متناهية من الخصائص أو السمات التي يمكن أن تميز بين القائد الفعال وغير الفعال.

التحويل (Transformation) :

عملية تحويل بيئة أو شكل أو حالة أو اتجاه المدخلات باستخدام التقنية.

نظرية تعلمي الشخصية (Type A/B theory) :

مدخل تم تطويره بواسطة اثنين من إخصائى أمراض القلب : فريدمان وروزمان. يفترض وجود علاقة بين السلوك وأمراض القلب. فبينما يظهر نمط الشخصية (أ) سمات مثل : العدوانية، والضيق، والنشاط، والتنافس، والانشغال بمواعيد الانجاز المقررة، يتجه سلوك نمط الشخصية (ب) عموماً إلى الهدوء.

المقاييس غير المنظورة (Unobtrusive measures) :

جمع البيانات عن طريق تقصى الآثار والسجلات والمحفوظات، والملاحظة العارضة، والأجهزة.

قوة جذب الفعل (Valence) :

القوة أو القيمة التى يحددها الفرد لكثافة أو حافز معين.

الصحة (Validity) :

خاصية لقياس أى أسلوب لتقويم الأداء، يتطلب أن تكون المعلومات المتعلقة بفعالية الأداء قد جمعت، بحيث تكون وثيقة الصلة بفرض مراجعة الأداء.

المتغير (Variable) :

رمز تخصص له أرقام أو قيم محددة.

جماعة المنتج الجديد (Venture group) :

مجموعة من العاملين تكون داخل المنظمة بفرض دراسة واقتراح وتنفيذ خطط إنتاج جديد أو خدمة جديدة.

نموذج التكيف مع العمل (Work adjustment model) :

نظرية فى الأداء والرضا الوظيفى ودوران العمل، تقوم على أساس درجة التوافق أو التطابق بين شخصية الفرد والمتطلبات والمكافآت المتوافرة فى الوظيفة.

□□ المتوجع في سطور :

● جعفر ابو القاسم احمد .

- من مواليد الكاملين بالسودان، في ١/٤/١٩٤٧م.

● مؤهلاته العلمية :

- ماجستير إدارة عامة من جامعة بنسلفانيا، الولايات المتحدة الأمريكية.

● خبراته العملية .

- عمل م / ضابط بحوث بوزارة الشباب والرياضة بالسودان من عام ١٩٧١ - ١٩٧٢م.
- عمل في السودان مدير مكتب تنفيذي من عام ١٩٧٢ - ١٩٧٦م، ثم محلا إداريا من عام ١٩٧٦ -
- ثم رئيسا لسكرتارية المؤتمرات من عام ١٩٧٧ - ١٩٧٩م.
- عمل عضو هيئة تدريس بمعهد الإدارة العامة بالرياض من عام ١٤٠٣هـ - ١٤٠٧هـ.

● من أعماله العلمية المنشورة .

- التدريب الإداري للتنمية، كتاب مترجم، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٠٥هـ.
- أساليب المقابلات في الاستشارات الإدارية، مقال بمجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، ١٤٠٥هـ.

□□ المراجع في سطور :

● دكتور علي محمد عبد الوهاب.

- من مواليد سوهاج، بمصر في ١٠/١١/١٩٤١م.

● مؤهلاته العلمية :

- دكتوراه في علم الاجتماع من جامعة ماسا تشوستش، الولايات المتحدة الأمريكية، عام ١٩٧١م.

● خبراته العملية :

- عمل معيدًا بجامعة الأزهر من عام ١٩٦٢ - ١٩٦٣ م، ثم معيدًا بجامعة عين شمس من عام ١٩٦٣ - ١٩٦٥ م.
- عمل مدرسًا بجامعة عين شمس من ١٩٦٥ - ١٩٦٧ م.
- عمل عضو هيئة تدريس بمعهد الإدارة العامة في الرياض سابقا.

● من أعماله العلمية المنشورة :

- إدارة الأفراد، كتاب، ١٩٧٤ م.
- مبادئ الإدارة العامة، كتاب، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٠٣ هـ.
- مؤلفات أخرى.

طبعته مطبعه دارالكتاب في بيروت



٤٠ ريال

طبعتم بخطاب محمد الإدارة العامة ١٤١٢ هـ